

Haute Ecole Santé-Social Valais

*Mémoire de fin d'étude pour l'obtention du diplôme HES
d'éducatrice sociale*

Des compétences travaillées au Centre de Préapprentissage



*aux
compétences transférées lors du premier emploi*

Karine Stark

Sion, le 28 septembre 2006

Résumé

Constatant les difficultés des jeunes ayant fréquenté un centre de préapprentissage à obtenir puis, à conserver leur premier emploi, ce mémoire s'est donné comme but d'étudier comment les compétences travaillées dans l'institution sont transférées dans la pratique professionnelle.

Il a pu ainsi démontrer que le niveau de développement des divers types de compétences est très inégal et que leur transfert dans la pratique n'est de loin pas automatique.

Certaines compétences qui semblent acquises au sein de l'institution ne se manifestent que très imparfaitement lors du premier emploi. D'autres, au contraire, qui semblaient souffrir d'un fort déficit en terme d'acquisition apparaissent comme tout à fait présentes lorsque le jeune entre dans la vie professionnelle.

Le mémoire pointe également différentes carences à la source des difficultés rencontrées par les jeunes lors de leur premier emploi et propose une méthodologie d'accompagnement qui serait susceptible de faciliter leur passage de l'institution vers la vie active.

Mots clefs : jeunes adultes, apprenants, compétences socioprofessionnelles, transfert des compétences, insertion socioprofessionnelle, coaching.

Table des matières

1	INTRODUCTION	3
2	CONSTRUCTION DE L'OBJET DE RECHERCHE	5
2.1	INSTITUT ST-RAPHAËL	5
2.2	CONCEPT D'INTERVENTION DE L'INSTITUT SAINT-RAPHAEL	5
2.3	CONCEPTS THEORIQUES	7
2.3.1	<i>Définition de la compétence</i>	7
2.3.2	<i>Zones de compétence</i>	8
2.3.3	<i>Manifestation de la compétence</i>	11
2.3.4	<i>Mise en œuvre de la compétence</i>	16
2.3.5	<i>Transfert des compétences ou apprentissages</i>	18
2.4	CONSTRUCTION DES HYPOTHESES	20
2.4.1	<i>Etablissement de la liste des compétences explicitement travaillées au CPA</i>	20
2.4.2	<i>Catégorisation des compétences travaillées au CPA</i>	21
2.5	DEVELOPPEMENT HYPOTHETIQUE DE MA REFLEXION CONDUISANT A L'ELABORATION DES HYPOTHESES.	23
2.5.1	<i>Comportement au travail</i>	23
2.5.2	<i>Capacité intellectuelle</i>	23
2.5.3	<i>Attitudes au travail</i>	24
2.5.4	<i>Autonomie personnelle</i>	24
2.5.5	<i>Rendement au travail</i>	25
2.6	BILAN	26
2.7	ENONCE DES HYPOTHESES AU CPA	26
2.8	METHODOLOGIE DE RECHERCHE	27
2.8.1	<i>Evaluation de la pertinence des compétences travaillées au CPA.</i>	27
2.8.2	<i>Construction des interviews</i>	31
2.8.3	<i>Recrutement des répondants</i>	32

2.8.4	<i>Entretien exploratoire</i>	33
2.8.5	<i>Déroulement des interviews</i>	34
2.8.6	<i>Méthode d'analyse des résultats</i>	35
3	ANALYSE	36
3.1	ANALYSE DES TABLEAUX	36
3.1.1	<i>Tableau d'analyse 1 : Compétences manifestées au CPA par les jeunes selon les MSP</i>	36
3.1.2	<i>Tableau d'analyse 2 : Compétences repérées par les collaborateurs chargés de la formation</i>	38
3.1.3	<i>Tableau d'analyse 3 : compétences évaluées par les jeunes</i>	41
3.1.4	<i>Tableau d'analyse 4 : Comparaison des évaluations des MSP, de jeunes et des responsables de formation.</i>	44
3.2	ANALYSE DES INTERVIEWS	48
3.2.1	<i>Manque de soutien familial</i>	48
3.2.2	<i>Savoir (Compétences scolaires)</i>	51
3.2.3	<i>Compétences auto-attribuées spontanément</i>	52
3.2.4	<i>Divergence entre jeunes en emploi et jeunes sans emploi :</i>	53
3.3	VERIFICATION DES HYPOTHESES	54
3.3.1	<i>Hypothèse 1</i>	54
3.3.2	<i>Hypothèse 2</i>	55
3.3.3	<i>Hypothèse 3</i>	55
4	CONCLUSION	58
5	BILAN PERSONNEL	64
5.1	APPRENTISSAGES :	64
5.2	PERSPECTIVES D'AVENIR	65
5.2.1	<i>Renforcement de l'estime de soi</i>	65
5.2.2	<i>Développement de l'autonomie</i>	65
5.2.3	<i>Coaching</i>	66
5.3	EXPERIENCES	67
5.4	AUTOCRITIQUE	68

1 Introduction

Je travaille à l'institut St-Raphaël, plus exactement, au Centre de Préapprentissage¹ qui accueille des adolescents âgés de 15 à 18 ans et qui présentent différentes carences d'ordre social ou pénal.

Dans le cadre du CPA, notre mandat est clairement défini. L'essentiel de notre prise en charge se situe dans l'accompagnement du jeune durant une période d'une année minimum décidée en accord avec le service placeur. Notre suivi consiste à amener le jeune à se déterminer pour un choix professionnel tout en travaillant sur sa problématique personnelle. Notre méthodologie d'action s'inspire essentiellement du comportementalisme.

Au terme de ma troisième année de formation, environ 50 jeunes ont quitté l'institution. Ils sont, pour la plupart partis avec un préavis positif. Ils ont, donc, terminé de manière satisfaisante leur cursus au sein de l'institution : Ils ont pu y démontrer les compétences identifiées comme nécessaires pour intégrer le monde socioprofessionnel.

Pourtant, certains de ces jeunes n'ont, soit pas trouvé de place de travail, soit pas réussi à poursuivre leur apprentissage.

Il m'est donc apparu judicieux de m'interroger sur les causes de l'abandon de leur projet socioprofessionnel. Ces causes sont multiples et me permettront, je l'espère, en les analysant, d'affiner la prise en charge de ces jeunes.

Parmi les causes possibles certaines me paraissent bien présentes dans la situation de précarité dans laquelle se trouvent nos jeunes :

1. Un retour brutal dans leur famille respective peut apparaître problématique. Le jeune, tout au long de sa prise en charge institutionnelle, travaille la modification de son comportement. Il développe son projet de vie et acquiert de nouvelles valeurs. De son côté, la famille, en l'absence de l'enfant, peut instaurer un nouvel équilibre dans lequel le jeune peine quelquefois à s'inscrire. Tous deux, famille et enfant, évoluent mais parfois de manière divergente.

Les problématiques familiales sont peu ou pas prises en compte. Il peut alors être délicat de réintégrer le jeune dans son milieu familial. L'enfant risque d'avoir du mal à garder ses acquis par manque de cadre, manque de disponibilité mais aussi, parfois par manque d'investissement de la part des parents.

2. Egalement, notre prise en charge scolaire est éphémère en regard des carences constatées. Ses connaissances sont limitées. Souvent, le jeune n'a pas suivi un cursus scolaire complet. Leur choix professionnel est altéré par ces obstacles.

¹ Le Centre de Préapprentissage sera abrégé par CPA

3. De même pour l'intégration professionnelle, comment évoluer dans une entreprise qui se veut plus exigeante, moins sécurisante, moins tolérante par rapport aux difficultés que le jeune rencontre, etc. ? Cette différence de traitement peut démobiliser ce dernier. Le professionnel demande une certaine autonomie que le jeune n'a pas acquise.

Voici donc les jeunes, à leur sortie de notre institution, face à des exigences qu'ils avaient difficilement imaginées. Lors de leur passage au CPA, nous essayons de les soutenir malgré les obstacles rencontrés (souffrances de l'adolescence, échecs scolaires, délits...) Notre priorité se trouve dans la revalorisation de la personne pour permettre le gain en estime de soi. Hors, ces jeunes peuvent ne pas retrouver la même assistance en fin de placement.

Même si je suis en accord avec la mission institutionnelle, mon idéal éducatif me pousse à aller plus loin dans ma réflexion. Je désire comprendre les échecs constatés à leur sortie du CPA. Aussi, afin d'améliorer la réinsertion socioprofessionnelle des jeunes accueillis, il m'est important de connaître les raisons qui altèrent ce transfert des compétences acquises.

Je m'interpelle alors sur les améliorations possibles dans la prise en charge durant la période de placement.

Cette volonté de mieux saisir les enjeux « post-CPA » m'a conduite à formuler ma question de recherche ainsi :

« Quelles sont les compétences professionnelles manifestées par les jeunes au terme de leur séjour au CPA qui sont effectivement transférées dans leur premier emploi ? »

2 Construction de l'objet de recherche

2.1 INSTITUT ST-RAPHAËL

L'Institut Saint-Raphaël (ISR) dispose de quatre structures éducatives installées sur trois sites différents :

- Le CPS (Centre Pédagogique et Scolaire) à Champlan
- Le CPAM (Centre de Préapprentissage Mixte) à Champlan
- Le CPA (Centre de Préapprentissage) à Sion
- Le FJT (Foyer des Jeunes Travailleurs)

L'ISR a pour mission « d'aider des jeunes, filles et garçons, qui, du fait de leurs comportements et attitudes, se trouvent de manière ponctuelle et prolongée, en situation de difficulté et d'adaptation avec leur environnement familial, social, scolaire, pré-professionnel et professionnel. »

Dans mon travail, je m'intéresserai plus particulièrement au CPA. Comme son nom l'indique, il accueille des jeunes en difficulté d'adaptation professionnelle et scolaire.

Chaque année, 18 internes et 3 à 5 externes évoluent au sein de notre structure. Ils sont âgés de 15 à 18 ans. Leur placement est soit de type « civil » soit de type « pénal ».

2.2 CONCEPT D'INTERVENTION DE L'INSTITUT SAINT-RAPHAEL

L'axe central de l'ISR est le développement de l'individu sur trois dimensions :

- Besoin de protection et de sécurité
- Besoin d'existence et de reconnaissance
- Besoin d'expérimentation, de nouveauté et d'exercice des responsabilités.

(Inspiré de la « pyramide des besoins » du psychologue Abraham Maslow)

Afin d'atteindre ces besoins, au CPA, nous travaillons sur l'acquisition des compétences au travers du comportementalisme.

⇒ Définition

« Le *béhaviorisme* ou *comportementalisme* explique l'apprentissage comme une modification du comportement observable, modification résultant d'une réponse à des stimuli extérieurs (environnement externe) »²

Selon cette définition, dans le comportementalisme, il n'est nul question de prendre en considération l'introspection, l'inconscient, la volonté, le libre arbitre.

Il est évident qu'au CPA, ce courant est le plus envisageable. Nous n'avons ni le temps, ni la formation psychologique pour prendre en compte les éléments cités ci-dessus tels qu'introspection, inconscient etc... En éducation, nous nous arrêtons donc sur les comportements observables et qui fonctionnent ou dysfonctionnent. Ainsi, nous pouvons insister sur le renforcement positif.

En atelier, nous sommes moins exigeants quant aux travaux techniques. Même si les compétences liées à la motricité et à la cognition font partie de nos observations, elles ne sont pas prioritaires. Nous relevons plus spécifiquement les éléments liés à la personne et à sa conduite. De ce fait, nous gratifions le jeune lorsqu'il fait preuve d'un comportement adéquat (sorties libres, départ en week-end le vendredi en lieu du samedi matin, cinéma etc) et nous interpellons, voire sanctionnons en cas de comportements inappropriés (colle du week-end, marche). Ainsi, nous valorisons les comportements positifs de la personne prise en charge.

Pour appuyer notre travail nous disposons de divers supports pédagogiques tels que :

- *Evaluation des compétences d'un jeune* : formulaire qui sert à évaluer les compétences travaillées à l'internat.
- *Appréciation des compétences professionnelles* : formulaire qui sert à évaluer les compétences travaillées en atelier.
- *Evaluation de stage* : formulaire distribué au responsable de formation lorsqu'un jeune effectue un stage.
- *Bilan individuel du Tournus* : bilan effectué en début de placement, après un tournus effectué par le jeune dans les trois ateliers.
- *Bilan de quinzaine* : Evaluation journalière à l'atelier et à l'internat ainsi que hebdomadaire en classe. Celle-ci reprend diverses compétences professionnelles, sociales et scolaires.
- *Rapport initial et final* : formulaire qui reprend les items travaillés tout le long de l'année avec le jeune.
- *Validation des périodes* : document qui reprend les différentes périodes dans l'avancée d'un jeune au sein du CPA. (acclimatation, apprentissage, intégration, confirmation et préparation à la sortie)

² <http://fr.wikipedia.org/wiki/Comportementalisme>

Ces supports pédagogiques ont été établis par l'ensemble des équipes éducatives en collaboration avec différents intervenants provenant du secteur social. Ils sont réadaptés soit par le biais de la certification ISO 9001, soit par les équipes éducatives qui affinent leur projet pédagogique. En tant que professionnels, nous devons être à l'écoute des nouvelles avancées dans la recherche en éducation.

2.3 CONCEPTS THEORIQUES

Pour ce travail, je désire déterminer quelles sont les compétences manifestées par le jeune au CPA, qu'il transfère ensuite dans le monde socioprofessionnel. Ceci me conduit à me poser la question suivante : « qu'est-ce qu'une compétence et comment se transfère-t-elle ? ».

La littérature est abondante sur ce sujet et de nombreuses entreprises ont adopté un référentiel de compétences afin de définir clairement les fonctions, rôles et tâches de leurs employés.

Je restreindrai ce champ d'investigation en me référant au secteur de l'éducation spécialisé. Dans un article sur les « Finalités de l'éducation » produit par un groupe de travail élaborant le référentiel de compétences de l'éducateur spécialisé, il est dit :

« Les professionnels ont besoin de disposer de savoirs pour faire face, pour comprendre, pour agir. Savoirs qui renvoient à des connaissances académiques, à des expériences réfléchies, à des techniques et procédures, à l'examen de ses propres réactions, de ses propres pensées... »³.

Nos jeunes doivent devenir durant leur apprentissage de réels professionnels. Ils seront astreints à agir selon des techniques précises, à respecter des procédures de travail et à les remettre en cause, si nécessaire, pour améliorer leur façon de faire.

2.3.1 Définition de la compétence

La compétence ne peut être isolée du référentiel de compétences soit :

« Un référentiel de compétences consiste en l'inventaire des activités liées à un métier ou une fonction dans une entreprise sur la base des tâches à effectivement réalisées par les collaborateurs - ainsi qu'en identifiant des compétences requises pour exercer ces activités, exprimées en capacités observables. »⁴.

³ <http://avtes.ch/ref/finalite-education.html>

⁴ <http://cebig.ch/bilans/referentiel/>

Je retiendrai donc comme définition de la compétence celle de G Touzin :

« La compétence est en soi le résultat d'une intégration de connaissances et d'habiletés. Cette intégration se manifeste lorsque ... (la personne) est capable d'atteindre des résultats et des performances déterminés, de comprendre ce qu'il fait et de le faire de façon autonome. Cela nécessite un processus d'apprentissage plutôt long, répétitif et dynamique. »⁵

La compétence implique :

Un « savoir mobiliser ». Il ne suffit pas de posséder des connaissances ou des capacités pour être compétent, il faut savoir les mettre en œuvre quand il le faut et dans les circonstances appropriées.

Un « savoir combiner ». Le professionnel doit savoir sélectionner les éléments nécessaires dans le répertoire des ressources, les organiser et les employer, pour réaliser une activité professionnelle.

Un « savoir transférer ». Toute compétence est transférable ou adaptable.

Un « savoir-faire éprouvé et reconnu ». La compétence suppose la mise à l'épreuve de la réalité.

2.3.2 Zones de compétence

Il est à relever que la compétence est synonyme d'aptitude (innée et acquise ?). Nous avons opté dans le domaine social pour le mot compétence celui-ci facilitant la mise en commun et le rapprochement avec le secteur technique professionnel. La rationalisation, l'uniformisation des techniques de savoir faire, des procédures de travail a accéléré ce phénomène (métier codifié - prise en charge – tâches administratives).

Le mot compétence est également porteur d'une dynamique de perpétuelle amélioration donc d'une idée positive d'évolution de l'individu. L'être humain peut toujours se bonifier dans son état d'esprit et sa relation à l'autre. Il se doit également de parfaire sa façon de comprendre ce qu'il réalise, crée.

⁵ <http://cegep-chichoutimi.qc/reflets/reflet06.htm>

Les compétences peuvent être de plusieurs ordres :

- **Compétences physiques** : Il s'agit ici des habilités physiques, de la force et de la résistance corporelle de la personne.

De l'état physique d'un individu, dépendra sa compétence physique. L'homme est de plus en plus souvent associé à l'image de l'outil. L'homme produit un mouvement bio-mécanique qui engendre une force évaluable en puissance, en travail et aboutit à un nouvel état de la réalité produit par cette action. De plus, nous possédons un potentiel inné, inscrit dans nos gènes et qui influencera notre façon d'être, notre façon de faire (santé et caractère).

- **Compétences sociales et relationnelles** : il s'agit ici de la capacité d'une personne à se relacionner adéquatement aux autres.

Le développement d'un individu est lié à son milieu ambiant, il est une conséquence des stimulations qu'il reçoit de la part de son entourage. Les compétences que nous allons développer tout au long de notre vie seront en rapport avec ces stimulations. Il est certain qu'un manque de stimulation dans notre prime enfance conduira à une déficience partielle ou importante dans ce domaine de compétences (par exemple : difficulté de contact avec autrui).

- **Compétences techniques** : aptitudes et connaissances particulières qui correspondent notamment, à des activités ou des fonctions centrées sur une réalisation. La personne exprime la compétence et l'applique.
- **Compétences cognitives** : Il s'agit des savoirs proprement dit, des connaissances emmagasinées par la personne.

Nous pouvons nous référer à la taxonomie de Bloom pour définir ce que représente la compétence cognitive d'un individu. En effet tout individu afin d'accroître ses connaissances doit « retenir des données particulières, des éléments de connaissances ; s'approprier une façon de mettre en relation ces données ; élaborer des systèmes de relations abstraites dans l'optique de construire sa propre production intellectuelle. Ainsi nous sommes capables de comprendre un message, d'appliquer au concret un principe, d'analyser un ensemble complexe, d'en faire une synthèse et de l'évaluer. »⁶

⁶ <http://www.ipm.ucl.ac.be/marcel/methodes.pdf> Taxonomie de BLOOM. (savoirs)

- **Compétences émotionnelles** : Il s'agit ici de la manière dont la personne « gère » ses émotions et de ses capacités à en faire des outils plutôt que des entraves qu'elle subit.

Nous ne pouvons parler de compétences émotionnelles sans évoquer l'intelligence émotionnelle. Elle se réfère aux capacités adaptatives de l'individu, c'est-à-dire à ses compétences personnelles (comment nous nous gérons nous-mêmes) et à ses compétences sociales et interpersonnelles (comment nous gérons nos rapports avec les autres). Elle inclut la capacité de comprendre les émotions en soi et chez les autres et d'utiliser ces émotions comme des guides informationnels pour la pensée et l'action. Elle nous permet de penser de façon plus créative et d'utiliser nos émotions pour résoudre des problèmes (conscience de soi, maîtrise de soi, motivation, empathie, maîtrise des relations humaines).

Ainsi, les compétences émotionnelles ne font pas que s'ajouter à notre intelligence intellectuelle, mais elles viennent la multiplier.

- **Compétence morale** : Il s'agit ici des capacités et envies de la personne à agir selon des normes, à posséder une définition claire de ce qui est bien et de ce qui ne l'est pas.

Les expériences de vie présupposent le développement d'une compétence morale. Ces expériences permettent de distinguer le « bien » et le « mal », ou ce qui suscite colère et culpabilité, ou ce qui suscite, au contraire, admiration et estime de soi. Ainsi, quelqu'un pourra plus précisément prendre position sur ce qui est juste et injuste. A partir de ces sentiments moraux, il pourra reconstruire son sens de la normativité, constituant de sa nature biologique, nécessaires pour assurer la coordination de ses actions.

- **Compétence spirituelle** : Il s'agit ici du rapport de la personne à la spiritualité et à la transcendance.

Il est certain que notre recherche spirituelle est actuellement dans le monde entier en effervescence. Nos valeurs et croyances dans ce domaine sont remises en cause, notre esprit critique est virulent. Les jeunes n'adhèrent plus forcément aux valeurs et croyances de leurs parents, ils choisissent en fonction de leur propre conviction et l'offre est diversifiée (croire en la vie et en son sens).

2.3.3 Manifestation de la compétence

A présent que les zones de compétences sont définies, il semble important de comprendre les conditions qui président à leur manifestation.

2.3.3.1 La compétence se manifeste grâce à une combinaison de ressources.⁷

A. Les facteurs personnels :

1. Connaissances :

- Connaissances générales (comment ça marche ?)
- Connaissances de l'environnement professionnel spécifique (agir sur mesure)
- Connaissances procédurales (comment il faut faire ?)

2. Savoir-faire :

- Savoirs-faire formalisés (maîtriser la mise en œuvre de méthodes, d'instruments, de démarches)
- Savoirs-faire empiriques (comprendre les leçons tirées de l'expérience pratique qui permet de reconnaître les signes avant-coureurs)
- Savoirs-faire relationnels (faciliter la coopération avec autrui)
- Savoirs-faire cognitifs (créer des situations nouvelles à partir d'informations existantes)

3. Qualités ou aptitudes

- Ressources qui peuvent être investies et combinées avec d'autres (connaissances générales, savoir-faire...) pour agir avec compétence. Ces caractéristiques de la personnalité sont diverses : rigueur, force de conviction, curiosité d'esprit, initiative...

4. Ressources physiologiques (gérer son énergie)

- Tenir des astreintes
- Gérer son énergie (gestion du stress, équilibre émotionnel, synergie d'équipe)

⁷ Guy Le Boterf « l'ingénierie des compétences » p.37

B. Les facteurs sociaux et environnementaux

5. Culture

- Connaissances
- Valeurs familiales
- Culture ethnique
- Croyances

6. Ressources de l'environnement

- Réseaux relationnels
- Réseaux de documentaires
- Réseaux informationnels
- Réseaux d'expertises
- Outils de proximité (centre de quartier manifestation de village)

En résumé, tous ces éléments doivent être en phase pour permettre à la compétence de réellement se manifester.

Cependant sans la métacognition, la personne n'est pas à même de manifester ses savoirs. Il est, en effet, essentiel de connaître ses ressources et les éléments qui font notre personnalité afin d'utiliser au mieux nos aptitudes. « La métacognition se rapporte à la connaissance que l'on a de ses propres processus cognitifs, de leurs produits et de tout ce qui y touche, par exemple les propriétés pertinentes pour l'apprentissage d'informations ou de données. La métacognition se rapporte entre autres choses à l'évaluation active, à la régulation et à l'organisation de ces processus en fonction des objectifs cognitifs ou des données sur lesquelles ils portent habituellement pour servir un but en un objectif concret. »⁸

⁸ Guy le Boterf « Construire les compétences individuelles et collectives », Edition d'organisation, Paris, 2000, 206p

2.3.3.2 Le rôle de l'estime de soi

Estime de soi

Il est donc essentiel d'aborder la question de l'estime de soi. Celle-ci comprend : avoir confiance en soi, en ses compétences, c'est savoir s'autoévaluer, connaître ses limites et avoir conscience de sa valeur.

Les « cinq composantes de l'estime de soi »⁹

1. Sentiment de sécurité
2. Sentiment d'identité
3. Sentiment d'appartenance
4. Sentiment de détermination
5. Sentiment de compétence

Ces éléments peuvent manquer lorsque le parent est peu ou pas présent.

Au sein de l'institut nous travaillons beaucoup sur la revalorisation de la personne. Néanmoins, nous découvrons un réseau relationnel qui peut être déstructuré. L'adolescent accueilli a, en conséquence, peu confiance en lui, malgré ses apparences de « caïd ». De ce fait, il peine à manifester ses compétences.

Les adolescents recueillis au centre sont difficilement parvenus au-delà du stade égocentrique du développement cognitif. Ils distinguent peu leurs manières de celles des autres. Ils considèrent leurs sentiments, leurs pensées et leurs opinions comme parole d'évangile. Ils se trompent donc sur les attentes sociales et interprètent mal les actions et les intentions d'autrui. Ils manquent souvent de maîtrise de soi. D'une personnalité généralement extravertie, ils sont prompts à passer à l'action, impulsifs et incapables de mesurer les conséquences de leurs actes.

Les conseils, les avertissements ou les punitions semblent souvent avoir peu d'effet sur eux parce qu'ils ne réfléchissent pas à leur comportement et à ses conséquences. Nombreux sont ceux dont la pensée est pleine d'erreurs. La plus commune de ces erreurs les amène à blâmer d'autres personnes pour leurs actions ou à invoquer des circonstances « indépendantes de leur volonté ». Ils expliquent leur monde en termes absolus, négligeant de tenir compte des subtilités et des complexités des interactions sociales et ont tendance à apporter des solutions simples à des problèmes complexes.

⁹ Danielle Laporte et Lise Sévigny, [http :www.csdgs.qc.ca/INTERNET /063/Infopar/Estime.htm](http://www.csdgs.qc.ca/INTERNET/063/Infopar/Estime.htm), 1992

En conséquence, leur pensée est souvent inflexible et inadaptée. De ce fait, ils éprouvent quelques gênes à nouer des relations acceptables avec d'autres personnes (collaborateurs chargés de la formations et conjoints). Ces obstacles les empêchent d'acquérir des mécanismes qui leur permettraient de faire face aux problèmes interpersonnels. Qui plus est, nombre d'entre eux ne s'aperçoivent pas que leur pensée, leur comportement et leurs attitudes contribuent aux problèmes qu'ils éprouvent. Par ce raisonnement égocentrique, le jeune peine à s'inscrire dans la durée et met en péril ses possibilités de formation professionnelle.

Cependant la présence des parents manque à ce développement. Il est difficile pour eux d'être présents. Pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur progéniture, tous deux travaillent. Il est bien entendu qu'au jour d'aujourd'hui, nombreuses sont les familles qui n'ont pas le choix que de faire ainsi (exemple : familles monoparentales). Il peut donc s'avérer problématique de pouvoir répondre aux multiples demandes de leur enfant. En effet, le rôle de parent est de faire en sorte que son enfant se sente aimé et accepté. Ce dont il a besoin, c'est une implication de celui-ci afin qu'il se sente respecté.

Je découvre donc un déficit de compétence chez les jeunes du CPA. Leurs causes peuvent provenir d'un manque dans les ressources citées ci-dessus, notamment celles liées à la relation aux parents

- Manque de savoir (je n'ai jamais fait cela, ni même abordé la question)
- Comportement non acquis (écouter l'autre avant de négocier)
- Déficit personnel plus profond (la peur d'aborder les conflits, de sortir du connu).

Souvent ils n'ont pas bénéficié du soutien parental escompté tout au long de leur croissance de l'enfance à l'adolescence. Ce manque permet difficilement de persévérer dans l'acquisition des compétences et l'enfant peut, par conséquent, difficilement les manifester. En effet, tout au long de leur croissance, le jeune est à la recherche de repères pour construire sa propre identité et, ainsi développer : sentiment de sécurité, sentiment d'appartenance, détermination, socialisation. Hors, le jeune est souvent livré à lui-même et les acquisitions de base lui manquent. L'implication déficitaire des parents prétérite le besoin d'être aimé, accepté et enfin respecté.

Exemple : Situation d'Olivier

Olivier a quitté le CPA après 18 mois de placement. Il évolue depuis six mois chez son patron. Selon lui, son travail se passe à merveille et sa relation avec la famille s'est nettement améliorée. Lorsqu'il évoque les raisons de ce changement d'implication, soit auprès de sa famille, soit dans sa profession, il pense avoir gagné en assurance et dit : « Je sais ce que je vaud ». Il insiste donc sur son travail personnel concernant l'estime de soi.

Il explique aussi que ses parents sont fiers de lui, ce qui a facilité son retour à la maison. Il sent que ses parents ont repris le flambeau dans leur rôle d'éducateurs. Il ajoute aussi que son assistante sociale est très présente. Elle se soucie de son évolution et continue à prendre contact avec lui pour le coacher dans de multiples domaines. Je pense, notamment à la signature du contrat de préapprentissage.

De plus, Olivier a non seulement pris conscience de ses lacunes, mais fait en sorte d'y remédier. En effet, pour pallier à ses problèmes scolaires, il s'est inscrit, à raison de deux fois par semaine, auprès d'une classe de préapprentissage dans laquelle il travaille assidûment.

Ce jeune aborde ainsi les aspects nécessaires à la manifestation des compétences telles que :

- Développement des connaissances (scolaires)
- Développement du savoir-faire (tirer les leçons de l'expérience)
- Ressources de l'environnement (parents-AS)

Une des conséquences d'un manque d'estime de soi se situe dans l'acquisition de l'autonomie. En effet, le jeune a tendance à faire preuve d'indépendance dans la satisfaction de ses besoins. Hors, il semble confus dans la compréhension de l'autonomie nécessaire à sa réinsertion.

Autonomie

Définition : « Le terme d'autonomie vient du grec autonomie qui signifie le pouvoir de celui qui est autonomes, c'est-à-dire celui qui détermine lui-même la loi à laquelle il obéit.

L'autonomie implique une certaine indépendance mais elle n'est pas l'indépendance absolue.

Pour l'être humain, cette indépendance est différente, et se développe sur deux axes.

1. L'axe d'ordre affectif et relationnel de l'autonomie : L'individu en grandissant apprend peu à peu à se construire lui-même. Il passe d'un état de dépendance durant sa petite enfance à celui de l'indépendance. Ceci est permis par le développement de la personnalité. Du fait de son éducation, l'être élabore sa loi, sa propre échelle de valeur selon laquelle il harmonisera sa conduite. Il va acquérir une certaine liberté afin de se libérer des contraintes connues jusqu'alors, et va se confronter aux réalités et exigences sociales.
2. L'axe intellectuel de l'autonomie : L'être autonome est celui qui est apte à analyser, à comprendre le monde qui l'entoure et à se détacher des éléments qui ne lui correspondent pas. L'autonomie nécessite donc une conscience de soi, et l'aptitude à prendre du recul pour observer les autres.

Sous autonomie, il y aurait l'idée d'absence de contraintes. Cette dernière est sous-jacente de l'idée de liberté. C'est-à-dire que l'être est libre de faire des choix. Mais elle n'est pas la liberté de faire ce que l'on veut quand on le veut sans se préoccuper des autres. »¹⁰

2.3.4 Mise en œuvre de la compétence

Pour continuer ce chapitre, je ferais une différenciation entre manifestation et mise en œuvre de la compétence. En effet, nombre de gens possèdent des aptitudes, ils démontrent qu'ils sont aptes à la compétence. Cependant, ils ne la mettent en œuvre qu'en certaines circonstances.

¹⁰ <http://perso.orange.fr/ais-jpp/autonomi.html#1>

Pour qu'une personne mette en œuvre une compétence dans une situation donnée, il faut que quatre conditions¹¹ soient réunies :

1. Posséder l'habilité nécessaire
2. Savoir qu'elle est utile dans le contexte donné
3. Savoir que je possède ces capacités
4. S'autoriser à l'utiliser dans le contexte donné

→ La compétence se développe grâce à l'interaction de ces quatre éléments.

Aussi, la mise en œuvre dépend autant des capacités propres de la personne que des représentations qu'elle a d'elle-même et du contexte.

2.3.4.1 Facteur personnel, compétences sociales :

- La motivation de la personne à mobiliser ses acquis
- Les qualités humaines et sociales de communication (l'empathie)
- La disponibilité
- La stabilité en milieu hostile
- La résistance au stress
- La capacité d'adaptation

2.3.4.2 Facteur cadre

- Climat de confiance du milieu professionnel
- Compétences de l'entourage liées à celles de l'intéressé
- Capacité à s'identifier avec les objectifs de l'entreprise (adéquation entre ses objectifs personnels et ceux de l'organisation)

Tous ces facteurs sont centrés sur l'individu (cursus scolaire, savoir-faire, personnalité ou manière d'aborder les problèmes) ainsi que son environnement (climat de confiance, objectifs communs). Ces derniers favorisent ou empêchent l'expression de la compétence.

¹¹ Unité Réadaptation-(Ré)insertion, Hevs2, 2003

En ce qui concerne le CPA, mes observations sont les suivantes : les jeunes accueillis sont vulnérables. Ajouté à cela, ils sont très individualistes et ont un esprit de compétition démesuré. La relation à la frustration est difficile ce qui diverge des facteurs listés ci-dessus.

Dans tout les cas, pour développer ses compétences, il est essentiel de le vouloir. L'individu doit ainsi être acteur de son propre développement et de son projet de vie.

2.3.5 Transfert des compétences ou apprentissages

Du chapitre ci-dessus on peut déduire que, même lorsqu'une compétence est acquise, elle ne sera pas forcément transférée dans un contexte nouveau. Nous allons donc nous arrêter quelques instants sur la problématique du transfert des compétences.

Selon Jacques Tardif, lors de la période scolaire par exemple, l'évaluation des compétences d'un jeune se fait au travers de son savoir théorique que l'enseignant juge au travers de notes. Cependant, l'évaluation de la transférabilité de ses savoirs théoriques est peu présente voire inexistante. Le savoir-faire n'est alors pas pris en considération.

2.3.5.1 Définition du transfert des apprentissages :

« Le transfert d'un apprentissage fait essentiellement référence au mécanisme cognitif qui consiste à utiliser dans une tâche cible une connaissance construite ou une compétence développée dans une tâche source. Il s'agit pour la personne de recontextualiser un apprentissage réalisé dans un contexte particulier »¹²

Il est important de ne pas confondre recontextualisation avec réutilisation d'un apprentissage. En effet, le transfert se produit lorsqu'une connaissance acquise dans un contexte particulier peut être reprise d'une façon judicieuse et fonctionnelle dans un nouveau contexte. En conclusion, « toute situation de transfert conduit nécessairement à un nouvel apprentissage ».

2.3.5.2 Transférer une compétence :

Selon Jacques Tardif pour s'assurer que le transfert des compétences acquises se passe effectivement il faudrait, déjà lors de la phase de leur acquisition :

- Intégrer la préoccupation et la perspective du transfert dans les moments de l'apprentissage.
- Faire des ponts entre les apprentissages et les situations

¹² Bracke (1998b) Jacques Tardif «Le transfert des apprentissages » p.60

- Entraîner à des méthodes de résolution de problèmes ou à des opérations cognitives par rapport à un domaine particulier d'application.
- Entraîner l'apprenant à prendre du recul, à analyser leurs pratiques professionnelles, à tirer les leçons de l'expérience
- Développer la capacité d'apprendre à apprendre et traduire ses actes en expériences.
- S'entraîner à s'autoévaluer
- Avancer dans la construction d'une identité professionnelle.

2.3.5.3 *Entretien avec le centre Oroph¹³ et leur service de suite :*

L'ensemble de ces préoccupations ressort fortement dans l'entretien que j'ai conduit auprès de M. Moulin responsable du service de suite du centre Oroph qui, lui aussi, met fortement en évidence le problème de transférabilité des compétences.

En effet, le jeune accueilli dans cette institution évolue dans un cadre précis. L'expression utilisée par M. Moulin est : « cocolé ». Cependant, lorsque l'adolescent intègre le monde professionnel, il doit savoir se débrouiller par lui-même. Le patron n'a pas le rôle d'une personne cadrante tel qu'un maître socioprofessionnel.

De plus, les jeunes pris en charge manquent foncièrement de pratique. Habituellement, ils évoluent en atelier et leur travail manque de confrontation à la réalité professionnelle. Les exigences des formations élémentaires divergent de la demande professionnelle extérieure à l'institution.

Toutefois, ces facteurs semblent ne pas être les seules raisons de leurs échecs à la réinsertion. M. Moulin observe que les éléments sociaux demeurent un problème majeur dans le renvoi ou l'arrêt du travail. Leurs relations amoureuses, notamment, sont des facteurs dominants à leur fiasco. Ils font difficilement la différence entre le travail et la vie privée.

Il ajoute, en terme d'éléments sociaux, la difficulté pour ces personnes d'intégrer les normes sociales. Par exemple, ces gens méconnaissent la valeur de l'argent et peinent à mettre des priorités dans les paiements mensuels. Bien souvent, ils sont mis soit sous curatelle soit sous tutelle.

¹³ ORIPH : Centre d'observation, d'orientation, de formation et d'intégration professionnelle. Sur mandat des Offices AI, des projets de réinsertion professionnelle sont élaborés et des formations techniques dispensées (mécanique, dessin technique, électricité, soudage - serrurerie, conciergerie). Formations certifiées et tremplin avec les milieux économiques.

2.4 CONSTRUCTION DES HYPOTHESES

2.4.1 Etablissement de la liste des compétences explicitement travaillées au CPA

Pour commencer mon travail, il me paraissait essentiel de faire une liste des compétences génériques travaillées au CPA.

Déterminer exactement la liste exhaustive des compétences développées demanderait de longues observations et dépasserait largement le cadre de travail de mémoire. J'ai donc décidé de me focaliser sur les seules compétences explicitement travaillées, tout en sachant que cette liste ne recouvre de loin pas tous les apprentissages réalisés par les jeunes durant leur séjour dans notre institution.

Pour construire cette liste de compétences, j'ai rassemblé les différents supports pédagogiques précités en page 4 et utilisés tout au long de la prise en charge d'un jeune à l'internat et à l'atelier.

En dépouillant ces divers documents, j'ai pu établir la liste des 24 compétences qui sont formellement travaillées et évaluées au CPA. Cette liste figure dans le tableau ci-dessous :

2.4.1.1 Liste des 24 compétences travaillées :

Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux
Travaille de manière méthodique et organisée
Comprend rapidement les consignes données
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation
Reste stable sur sa place de travail
Exprime de la maîtrise de soi
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant
Sait faire preuve de questionnement
Respect d'autrui, poli
Langage
Etat d'esprit, motivation
Responsabilité, autonomie
Présentation, hygiène

Etude, niveau scolaire
Tenue de travail
Respect du matériel, ordre, propreté
Respect des consignes
Ponctualité, respect des horaires
Rythme de travail, rendement
Attitude au travail
Autonomie au travail

2.4.2 Catégorisation des compétences travaillées au CPA

En me basant sur les différentes catégorisations proposées dans la partie théorique, j'ai pu regrouper ces vingt-quatre items au sein de cinq catégories différentes correspondant chacune à une sphère de compétence différente.

1. Comportements au travail :

Dans cette catégorie sont regroupées les compétences ayant trait au respect des usages sur la place de travail.

COMPORTEMENT AU TRAVAIL
Respect d'autrui, poli
Tenue de travail
Respect des consignes
Ponctualité, respect des horaires
Exprime de la maîtrise de soi
Langage

1. Capacités intellectuelles :

Dans cette catégorie sont regroupées les compétences ayant trait aux capacités de compréhension et de raisonnement du jeune.

CAPACITES INTELLECTUELLES
Comprend rapidement les consignes données
Etude, niveau scolaire
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique

2. Attitudes au travail :

Dans cette catégorie sont regroupées les compétences ayant trait à l'état d'esprit démontré par le jeune sur sa place de travail.

ATTITUDES AU TRAVAIL
Reste stable sur sa place de travail
Présentation, hygiène
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation
Respect du matériel, ordre, propreté
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant
Etat d'esprit, motivation
Attitude au travail

4. Autonomie au travail :

Dans cette catégorie sont regroupées les compétences ayant trait à la capacité du jeune à être acteur dans son travail, à y démontrer une certaine liberté et à y faire preuve d'initiative.

AUTONOMIE AU TRAVAIL
Autonomie au travail
Sait faire preuve de questionnement
Responsabilité, autonomie
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux

5. Rendement au travail :

Dans cette catégorie sont regroupées les compétences ayant trait à la productivité que le jeune démontre au travail.

RENDEMENT AU TRAVAIL
Travaille de manière méthodique et organisée
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux
Rythme de travail, rendement
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes

2.5 DEVELOPPEMENT HYPOTHETIQUE DE MA REFLEXION CONDUISANT A L'ELABORATION DES HYPOTHESES.

2.5.1 *Comportement au travail*

En terme de relation, à l'institut, nous travaillons le respect d'autrui. Nous exigeons des jeunes qu'ils soient polis et respectueux envers l'adulte. Pour ce faire, nous commençons par lui démontrer de la considération pour pouvoir lui en exiger autant. Aussi, nous demandons à ce qu'ils nous vouvoient.

Malgré cela, nos jeunes connaissent essentiellement des relations conflictuelles, d'où, un manque de connaissance de la hiérarchie. Le jeune frustré devient parfois vulgaire et manque de respect envers l'adulte. La sanction est assurément souple au vu du comportement posé (week-end de colle, lettre d'excuse, travail de réparation....)

Dans un atelier ou sur un chantier, chefs ou collègues haussent souvent le ton. Le savoir-faire relationnel du jeune basé sur le conflit engendre des difficultés de communication. La collaboration s'avère alors ardue et les enjeux deviennent plus conséquents. La place n'est pas aux sautes d'humeur mais à une conduite affective et relationnelle irréprochable.

Ensuite, nous travaillons la « culture helvétique » qui diverge parfois de leurs valeurs familiales. Celle-ci se base sur un certain nombre d'exigences qu'il est bon de suivre pour entrer dans une « norme ». Le respect des horaires, notamment, est une valeur essentielle de notre pays. Hors, cette priorité, pour une famille africaine, par exemple, peut paraître anodine au vu de leur éducation ou de leurs valeurs.

2.5.2 *Capacité intellectuelle*

Lors de notre prise en charge, nous prenons en considération les connaissances des jeunes et nous travaillons avec celles-ci. Puis, nous développons ensemble d'autres connaissances nécessaires au travail de chaque atelier.

De ce fait, il acquiert les trois types de connaissances nécessaires à la manifestation des compétences c'est-à-dire :

- Connaissances générales
- Connaissances d'environnement professionnel
- Connaissances procédurales

Chacun des jeunes est donc suivi de manière individualisée. Il profite d'un programme qui lui est propre où des objectifs lui sont proposés en fonction de ses lacunes professionnelles et personnelles. Il évolue dans un cadre précis. Les maîtres socioprofessionnels répondent présents aux demandes des jeunes.

Le jeune bénéficie donc d'une formation initiale au CPA. Cependant, son travail manque de confrontation à la réalité professionnelle. Les exigences d'un MSP¹⁴ divergent de la demande professionnelle extérieure à l'institution. En effet, sur sa place de travail, le collaborateur chargé de la formation demande à l'apprenant qu'il soit professionnel donc, qu'il comprenne les demandes qui lui sont faites et les exécute de manière appropriée. Cependant, l'apprenant peut éprouver quelques difficultés dans le suivi d'un raisonnement puisqu'il a été habitué, jusque-là, à être accompagné dans l'accomplissement de tâches.

Aussi, notre prise en charge scolaire est éphémère à la vue des carences constatées. Le jeune a peu d'ouverture sur le savoir. Ses connaissances générales sont limitées. Souvent, il n'a pas suivi un cursus scolaire complet. Son niveau est bas. Les places sont donc difficiles à obtenir, puisqu'un minimum scolaire est exigé pour suivre un apprentissage. Le niveau des tests d'aptitudes géré par les professionnels est élevé pour nos jeunes, ils doivent se retrancher soit sur des apprentissages nécessitant moins de capacités intellectuelles soit sur des formations élémentaires.

2.5.3 Attitudes au travail

Au CPA, nous essayons de conscientiser le jeune de ses qualités et aptitudes. Ceci permet, non seulement la valorisation de la personne mais aussi, l'acquisition de nouvelles ressources.

Cependant, ces jeunes sont marqués par leur passé. Le travail de revalorisation effectué durant une année est parfois insuffisant et la continuité ne se fait pas spontanément sur le terrain professionnel ou personnel. Pourtant, ce point demeure essentiel.

En conséquence, sur la place d'apprentissage, le jeune peut se sentir dévalorisé dans les tâches qu'il a à effectuer. Il n'est pas rare qu'il commence par le « sale boulot » comme le nettoyage. Il risque, alors, de ne pas persévérer dans l'apprentissage des gestes de base. Sa motivation peut s'en ressentir. L'apprenant bâcle alors son travail qui peut vite être considéré comme insatisfaisant.

2.5.4 Autonomie personnelle

Avant son placement en institution, le jeune a manqué d'un certain nombre d'acquisitions. Le peu de stimulation dans diverses tâches manuelles ou des problèmes physiques peuvent impliquer des difficultés motrices.

Durant le placement, le jeune est guidé dans l'exécution du travail demandé. Les MSP demeurent très présents tout au long de l'évolution des compétences professionnelles. Ils font preuve de patience et passent du temps pour l'acquisition et la mise en œuvre de nouvelles connaissances.

¹⁴ Maître socioprofessionnel

Hors, les exigences extérieures divergent de celles du CPA. Le jeune est davantage livré à lui-même et doit démontrer de l'autonomie dans l'exécution des tâches. Le rythme professionnel doit être soutenu au vu des délais imposés. Les problèmes de motricité ne peuvent altérer le rendement demandé.

De plus, en atelier, le jeune apprend des gestes techniques ainsi qu'une manière de faire qui divergent d'une structure à l'autre. Il éprouve de la difficulté à mettre en oeuvre ses compétences. Il risque donc de se sentir déstabilisé et perdre ses moyens dans la réalisation de tâches qu'il connaît pourtant.

Inversement, le jeune croît tout connaître puisqu'il a déjà effectué les tâches demandées et n'écoute pas les consignes données.

En résumé, lors de son intégration dans le terrain professionnel, le jeune ne jouit plus d'une prise en charge individualisée. Le collaborateur chargé de la formation demande une certaine autonomie dont l'apprenant manque. Les tâches sont différentes et ses connaissances peuvent lui paraître inadaptées au milieu. Même si le jeune a manifesté les compétences nécessaires, il peine à les mettre en oeuvre au sein de l'entreprise. De plus, il craint de poser des questions et peut vite se sentir débordé. Cette différence de traitement, dans la prise en charge, risque de le démobiliser.

2.5.5 Rendement au travail

Durant son placement, le jeune bénéficie d'un encadrement spécialisé. C'est-à-dire, qu'il est suivi par des professionnels formés ou en formation qui offrent une prise en charge personnalisée.

Quand il commence son apprentissage, le jeune n'a pas de traitement différencié. Le rôle du collaborateur chargé de la formation est de le former dans la profession choisie et non d'être spécialisé dans les relations humaines. Son inquiétude se situe au niveau du rendement et non au niveau personnel du jeune.

Le rythme de travail demandé au CPA n'est pas aussi élaboré qu'il peut l'être dans le monde professionnel. Souvent, nous constatons, que les jeunes peinent à tenir leur stage et accumulent beaucoup de fatigue.

Ajouté à cela, lorsque le jeune regagne sa famille, il est enclin à gérer une liberté accrue. Les règles ne sont plus aussi contraignantes qu'au CPA et l'abus est tentant.

Le jeune se retrouve donc en difficulté. L'accumulation peut avoir un impact sur ses ressources physiologiques et psychologiques. Des conséquences dans l'organisation et l'exécution de tâches peuvent en découler.

2.6 BILAN

En résumé, le CPA demeure une structure très cadrante. L'équipe éducative a un seuil de tolérance élevé face à la problématique du jeune et ses carences.

Dans notre prise en charge, nous essayons de conscientiser le jeune sur ses capacités. Notre but est de le valoriser. Le gain en estime de soi est indispensable au développement de compétences socioprofessionnelles.

Néanmoins, à l'extérieur, le jeune peut manquer de soutien familial et/ou professionnel et vite retomber dans ses vieux travers. En conséquence, le jeune risque d'en oublier les compétences acquises.

Pour terminer, l'élément « temps » s'ajoute à la difficulté de développer et de transférer ses compétences. La durée du placement de 12 à 18 mois est parfois insuffisante pour remédier aux carences accumulées. C'est pourquoi, les priorités du CPA diffèrent des exigences extérieures.

Du début à la fin de la journée, le jeune est accompagné par le personnel éducatif (levers, déplacements aux ateliers, école...). Lors de la dernière période, « préparation à la sortie », il évolue au CPA de manière autonome. Il doit gérer les moments quotidiens individuellement. Même si nous évitons d'intervenir, nous restons, toutefois, présents pour le jeune et ses éventuelles questions. Chez eux, ils se retrouvent livrés à eux-mêmes. Fréquemment, ils n'ont pas ou peu de personnes sur qui compter pour ces tâches.

Durant le temps de notre prise en charge, nous travaillons essentiellement sur le jeune et très peu sur le réseau familial. Certes, nous rencontrons au minimum quatre fois par année les parents pour bilans, synthèses etc. Cependant, nous nous attardons plus particulièrement sur la transmission des éléments positifs concernant l'évolution de leur enfant et non sur la relation familiale. Notre prise en charge est principalement comportementaliste.

2.7 ENONCE DES HYPOTHESES AU CPA

Sur la base du chapitre ci-dessus, je peux donc poser les hypothèses suivantes :

1. Le niveau de compétences professionnelles atteint au CPA diffère fortement selon le type de compétences considérées.
 - 1.1 Les compétences liées au comportement au travail sont les mieux acquises
 - 1.2 Les compétences liées aux attitudes au travail et à l'autonomie personnelle sont les moins acquises
2. Il existe des différences entre les compétences manifestées au CPA et les compétences mises en oeuvre dans l'emploi.
3. Ce sont les compétences faisant le plus appel à une bonne compréhension de l'environnement et à l'estime de soi qui sont le moins bien transférées.

3.1 Les compétences liées aux comportements au travail et aux capacités intellectuelles sont les mieux transférées

3.2 Les compétences liées au rendement au travail et à l'autonomie personnelle sont les moins bien transférées

2.8 METHODOLOGIE DE RECHERCHE

2.8.1 *Evaluation de la pertinence des compétences travaillées au CPA.*

Afin d'évaluer si les compétences travaillées au CPA étaient considérées comme pertinentes par les milieux de la pratique, je suis allée à la rencontre des collaborateurs chargés de la formations dans les entreprises où des apprenants sont pris en charge.

Les personnes rencontrées ont chacun le statut de collaborateur chargé de la formation pratique. Je n'ai rencontré que des professionnels actifs dans les métiers effectivement choisis par les jeunes sortant du CPA :

Employé de commune	Vendeur
Aide de garage	Plâtrier-peintre
Menuisier	Electricien
Boulangier-pâtissier	Cuisinier
Serveur	

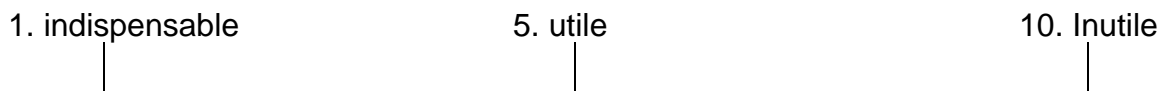
Chaque responsable de formation pratique a, d'abord, répondu spontanément à la question suivante :

Quelles sont les compétences nécessaires à un jeune qui veut effectuer un apprentissage dans votre branche ?

Les résultats obtenus à cette question sont présentés dans le tableau ci-dessous

Employé de commune	Initiative poli, sympa bosseur propre minutieux
Mécanicien Auto 1	politesse présentation tenue vestimentaire et physique réveillé, dynamique capacité scolaire. hygiène esprit d'initiative
Mécanicien Auto 2	politesse, langage niveau scolaire curiosité vivacité manuel
Menuisier	patience ponctualité endurance
Plâtrier-peintre	résistance physique à l'effort (endurance) manuel
Cuisinier	horaires disponible volonté propreté (hygiène – au travail)
Serveuse	contact facile propreté ponctualité flexibilité
Vendeuse chaussures	sourire amabilité contact à la clientèle
Vendeur en textile	responsabilité politesse écoute (la demande) sens commercial horaires autonomie patience
Boulangier – pâtissier	propreté, hygiène manuel créatif, précis, minutieux

Ensuite, je leur ai soumis le listing des vingt-quatre compétences travaillées au CPA (voir chapitre 2.4.1.1). Ils ont dû classer ces dernières par niveau d'importance en leur attribuant des points allant de 1 à 10 selon l'échelle ci-dessous.



J'ai en effet décidé, après un premier test, d'utiliser une échelle large afin de faciliter le travail de notation de la part des répondants.

Pour la suite de mon travail de recherche ce sont les dix compétences, sur les vingt-quatre de départ, considérées comme les plus indispensables (donc obtenant la moyenne la moins élevée) qui seront celles prises en compte.

Employé de commune	Mécanicien auto	Mécanicien auto	Vendeur textile	Vendeur chaussures	Boulangier Pâtissier	Cuisinier	Menuisier	Electricien	Plâtrier Peintre	Serveuse	Total
--------------------------	--------------------	--------------------	--------------------	-----------------------	-------------------------	-----------	-----------	-------------	---------------------	----------	-------

1	Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions												
	Correctes	4	2	2	5	10	3	2	2	6	1	1	38
2	Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	1	1	1	3	6	1	1	2	1	1	2	20
3	Travaille de manière méthodique et organisée	1	1	1	2	8	3	1	1	2	1	1	22
4	Comprend rapidement les consignes données	2	1	1	3	7	3	1	2	3	3	1	27
5	Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	4	1	1	10	7	3	1	2	1	3	1	34
6	Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	1	1	1	2	1	2	1	1	5	1	1	17
7	Reste stable sur sa place de travail	2	2	2	9	1	1	1	1	2	3	2	26
8	Exprime de la maîtrise de soi	3	1	1	5	5	3	1	2	2	2	1	26
9	Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	3	1	1	3	4	3	1	2	3	2	1	24
10	Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant	4	3	1	10	9	3	1	2	2	1	1	37
11	Sait faire preuve de questionnement	6	1	2	3	3	2	1	3	2	4	2	29
12	Respect d'autrui, poli	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	13
13	Langage	4	2	1	4	3	1	2	1	4	3	2	27
14	Etat d'esprit, motivation	2	1	1	10	2	1	1	1	3	2	1	25
15	Responsabilité, autonomie	5	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	20
16	Présentation, hygiène	3	1	1	4	2	1	1	1	5	4	1	24
17	Etude, niveau scolaire	7	3	2	6	5	5	2	3	2	4	2	20
18	Tenue de travail	3	1	1	3	3	1	1	1	4	1	1	20
19	Respect du matériel, ordre, propreté	3	1	1	7	2	1	1	1	2	1	1	21
20	Respect des consignes	2	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	17
21	Ponctualité, respect des horaires	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	12
22	Rythme de travail, rendement	2	1	2	10	3	5	1	2	3	1	1	31
23	Attitude au travail	2	2	1	4	2	2	1	1	3	2	1	21
24	Autonomie au travail	4	2	1	1	4	3	2	2	2	1	1	23

2.8.1.1 Pertinence des compétences travaillées au CPA

Dans la première question posée aux divers collaborateurs chargés de la formation : « Quelles sont les compétences nécessaires à un jeune qui veut effectuer un apprentissage dans votre branche ? », toutes les compétences énumérées par les différentes personnes interviewées correspondent à la liste du point 2.4.1.1. Le vocabulaire utilisé par les collaborateurs chargés de la formation n'est pas identique mais la signification est la même. (voir tableau 3 annexé)

Les compétences travaillées au CPA trouvent leur sens au vu des réponses données par les différents corps de métiers choisis. Elles serviront à la suite de mon travail de recherche.

2.8.1.2 Principales compétences exigées par un collaborateur chargé de la formation

Après avoir démarché auprès des collaborateurs chargés de la formation il est apparu dix compétences essentielles aux responsables de diverses professions.

Voici donc par ordre d'importance les dix plus importantes :

1. Respect des horaires
2. Respect d'autrui
3. Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation
4. Respect des consignes
5. Responsabilité, autonomie
6. Tenue de travail
7. Respect du matériel, ordre, propreté
8. Attitude au travail
9. Travail de manière méthodique et organisée
10. Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux

Sept d'entre elles touchent, soit au comportement, soit à la relation au travail. Ceci confirme donc le travail du CPA.

La motricité et la cognition font moins partie des exigences du collaborateur chargé de la formation dans un premier temps. Celui-ci est conscient que le jeune doit acquérir les gestes liés au métier, que cela représente un processus long et astreignant et qui ne fait pas partie des premiers critères d'engagement. Il est évident que ceux-ci seront mis en valeur tout au long de la formation.

Cette première comparaison m'a permis de vérifier que les compétences travaillées au CPA convergent avec les compétences considérées comme utiles dans le monde professionnel. Ainsi, je pourrais utiliser la liste construite au point 2.4.1.1 pour la suite du travail de recherche.

2.8.2 Construction des interviews

Pour l'interview des jeunes, j'ai donc décidé de réutiliser le même canevas des compétences et de les faire évaluer de la note 1 à 5.

1. n'utilise pas	3. utilise de temps en temps	5. utilise

La même grille a été présentée à chaque jeune afin qu'il s'autoévalue en fonction des différentes compétences présentées. Cet exercice a été complété par un petit questionnaire qui devait me permettre de mieux comprendre les réponses chiffrées obtenues ainsi que le contexte dans lequel évoluaient les jeunes au moment où ils étaient en emploi.

Questionnaire pour les jeunes en emploi :

1. Qu'est-ce que tu as appris au CPA ? (y a-t-il des choses que tu as améliorées, que tu ne possédais pas avant d'arriver au CPA ?)
2. Quelles étaient tes craintes en quittant le CPA ?
3. Qu'est-ce qu'il te manque pour ta profession ?
4. Qu'est-ce qu'il te manque pour remédier à ces lacunes ?
5. De quoi tu as besoin pour pouvoir plus ou mieux appliquer les compétences acquises ?
 - a. Quels appuis pourraient être fournis ?
 - i. Est-ce qu'un stage plus long aurait pu t'aider ?
 - ii. Est-ce qu'un suivi aurait pu t'aider ?
(personnes ressources)
 - iii. Est-ce que tu peux compter sur ton entourage (famille) ?
6. Y a-t-il des compétences qui te semblent utiles mais que tu n'utilises pas sur ta place de travail ?
7. Est-ce que tu vois une corrélation entre les exigences du CPA et les compétences demandées sur ta place de travail ?
8. Y a-t-il des compétences travaillées au CPA qui te semblent inutiles ?

2.8.3 Recrutement des répondants

En optimiste, je voulais interviewer dix jeunes apprenants, leur patron et leur ancien maître socioprofessionnel du CPA. De ce fait, je pouvais confronter les différentes évaluations des divers répondants.

Seulement, je me suis heurtée à de nombreux refus augmentés par le fait que beaucoup de jeunes contactés se trouvaient, de fait, sans travail. J'ai donc changé ma recherche et décidé de choisir cinq jeunes en emploi et cinq autres sans emploi.

Ainsi, je pouvais analyser et comparer les obstacles rencontrés lors de la réinsertion des anciens accueillis au CPA.

A la suite de cette décision, il fallait remanier le questionnaire présenté préalablement, pour les jeunes sans emploi, comme suit :

Questionnaire pour les jeunes sans emploi

1. Qu'est-ce que tu as appris au CPA ? (y a-t-il des choses que tu as améliorées, que tu ne possédais pas avant d'arriver au CPA ?)
2. Quelles étaient tes craintes en quittant le CPA ?
3. Qu'est-ce qu'il te manque pour ta profession ?
4. Qu'est-ce qu'il te manque pour remédier à ces lacunes ?
5. De quoi tu as besoin pour pouvoir plus ou mieux appliquer ?
 - a. Quels appuis pourraient être fournis ?
 - i. Est-ce qu'un stage plus long aurait pu t'aider ?
 - ii. Est-ce qu'un suivi aurait pu t'aider ?
(personnes ressources)
 - iii. Est-ce que tu peux compter sur ton entourage (famille) ?
6. Y a-t-il des compétences travaillées au CPA qui te semblent inutiles ?
7. Pourquoi n'as-tu pas conservé ton emploi ?
8. Est-ce que tu aurais voulu bénéficier d'aide pour conserver ton emploi ?
 - a. Si oui, quel genre ?
 - i. Faire des stages plus longs ?
 - ii. Bénéficier d'un suivi par quelqu'un du CPA ou personne ressource ?

Pour les jeunes sans emploi, je me contenterais de comparer leurs propres réponses avec celles de leur ancien MSP.

J'ai ainsi rencontré dix jeunes sortis du CPA. Cependant, j'ai été freinée par diverses difficultés. En effet, la période de Noël est une dure étape à traverser pour certains d'entre eux. L'environnement social peut rendre ce moment déplaisant.

Certains jeunes éprouvaient donc quelques ennuis à fixer une date de rencontre au mois de décembre. En ce qui concerne les patrons, beaucoup fermaient leur entreprise le temps des fêtes. J'ai donc retardé mes interviews d'un mois.

2.8.4 *Entretien exploratoire*

En attendant, j'effectuai un entretien exploratoire auprès d'un jeune du CPA pour évaluer sa compréhension du questionnaire et en changer le vocabulaire si nécessaire.

Ce jeune interrogé était en stage depuis peu et éprouvait des difficultés à répondre à plusieurs des questions initialement prévues.

En conséquence, j'ai dû reformulé certaines des compétences que le jeune n'a pas comprises. J'en modifiais donc l'énoncé dans mes grilles :

Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes.

→ Sa position est adaptée au travail effectué.

Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique

→ est capable de structurer le travail demandé

Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant.

→ Est patient et persévérant dans ses efforts sur le long terme

Sait faire preuve de questionnement

→ Pose des questions

2.8.5 Déroulement des interviews

2.8.5.1 Prise de contact :

Dans un premier temps, j'ai sensibilisé environ vingt jeunes ayant quitté le CPA, par courrier, à ma démarche. Je les ai, ensuite contacté par téléphone afin de jauger leur impression et leur demander s'ils voulaient participer à ce travail de recherche.

Les cinq jeunes en emploi n'y ont vu aucun inconvénient. Cependant, les cinq jeunes sans emploi se sont montrés plus réticents. Il m'a été beaucoup plus difficile de les motiver. Un sentiment d'échec et de honte semblait bien présent puisqu'ils se trouvaient sans travail.

Tous craignaient d'être jugés. Je les ai rassurés en leur expliquant que ma principale préoccupation était l'amélioration de la prise en charge du CPA. J'ai aussi ajouté que les données demeurerait anonymes et les enregistrements seraient détruits après analyse.

2.8.5.2 Interviews

J'obtins ainsi l'accord des dix jeunes sollicités. Malheureusement, mon projet évoluait avec peine. J'ai perdu du temps au développement des hypothèses ce qui m'a mise en retard par rapport à la planification des interviews.

Le report des interviews a engendré un désinvestissement de plusieurs jeunes pour mon travail. Il me fallait rapidement trouver une solution pour remplacer ceux-ci. J'ai, en conséquence, fait appel à des jeunes du Centre de Préapprentissage Mixte. La prise en charge de cette autre structure de St.-Raphaël est identique à la nôtre si ce n'est que ce centre est mixte. J'ai donc fait appel à leurs anciens jeunes qui m'ont répondu favorablement.

Comme je l'explique ci-dessus, l'autre difficulté rencontrée avant la mise en route des interviews, était la période de Noël. Pour la plupart des jeunes et des responsables de formation sollicités, c'était les vacances. Je retardais donc mon travail de deux semaines.

Non sans mal, je commence mes interviews. L'obtention des réponses auprès des jeunes m'est apparue difficile. Ils répondaient à mes questions brièvement, souvent, par un oui ou par un non.

2.8.6 Méthode d'analyse des résultats

Pour analyser mes résultats j'ai calculé pour chaque compétence la moyenne des évaluations données par :

Les MSP (les compétences manifestées au CPA)

Les jeunes (les compétences mises en oeuvre en emploi et auto-évaluées par les jeunes)

Les collaborateurs chargés de la formation (les compétences mises en oeuvre en emploi évaluées par les jeunes)

J'ai ensuite construit un tableau, résumé pour chaque catégorie d'évaluateur :

- Tableau d'analyse 1 : compétences manifestées au CPA, selon les MSP
- Tableau d'analyse 2 : compétences repérées par les collaborateurs chargés de la formation
- Tableau d'analyse 3 : compétences évaluées par les jeunes
- Tableau d'analyse 4 : comparaison des évaluations des MSP, des jeunes et des collaborateurs chargés de la formation.

Je pourrais ainsi mettre en évidence les niveaux d'acquisition/transfert de chacune des compétences et vérifier si les différences postulées dans les hypothèses apparaissent effectivement.

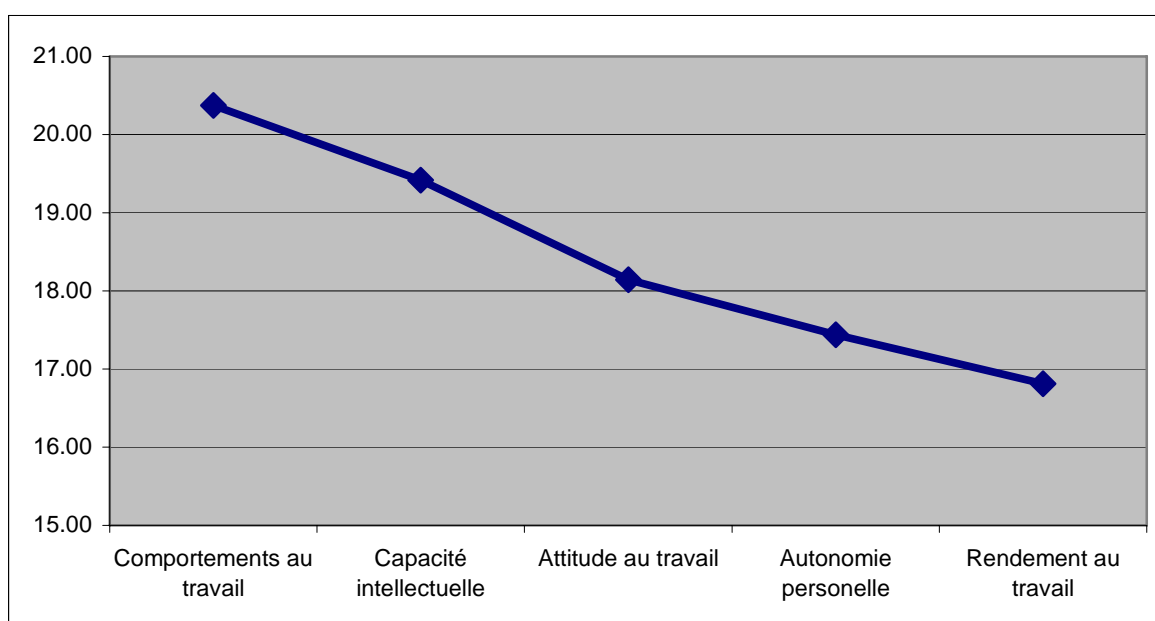
En comparant ensuite les tableaux, je pourrais mettre en évidence les correspondances et les divergences existantes entre les points de vues des jeunes, des MSP et des collaborateurs chargés de la formation.

3 Analyse

3.1 ANALYSE DES TABLEAUX

3.1.1 Tableau d'analyse 1 : Compétences manifestées au CPA par les jeunes selon les MSP

Type de compétence	Score
Comportements au travail	20.38
Capacité intellectuelle	19.42
Attitude au travail	18.14
Autonomie personnelle	17.44
Rendement au travail	16.81



Avertissement : les scores qui apparaissent dans ce tableau et ceux qui suivent dans ce chapitre sont les moyennes mathématiques des notes obtenues par catégorie de compétences. Vu le nombre restreint de personnes qu'il a été possible d'interviewer, les intervalles de confiance pour chacun de ces scores sont assez élevés (entre 0.6 et 1.2). C'est pourquoi nous ne commenterons que les différences les plus saillantes, les autres n'offrant aucune fiabilité statistique et pouvant être dues à l'effet seul du hasard.

A la lecture du tableau ci-dessus, on constate que les compétences les plus manifestées au CPA sont clairement celles liées au « comportement au travail » ainsi qu'à la « capacité intellectuelle ». Leurs niveaux d'acquisition sont sensiblement plus forts que les autres, en rapport aux compétences ayant trait à l' « autonomie personnelle » et au « rendement au travail ».

Ces résultats confirment donc notre première hypothèse qui formulait que le niveau de développement des différentes compétences différerait fortement selon leur nature.

Notre travail au CPA ne permet pas, à lui seul, d'expliquer les causes de cette inégalité de développement. Quelques pistes d'explications peuvent cependant être évoquées.

3.1.1.1 Compétences liées aux comportements au travail (indice 20.38)

Il faut le rappeler, aussi bien à l'internat qu'en atelier, nous travaillons essentiellement sur le comportementalisme (voir définition au chapitre 3.2).

Il n'est donc pas surprenant que les compétences énumérées prioritairement par les MSP soient celles travaillées principalement au CPA.

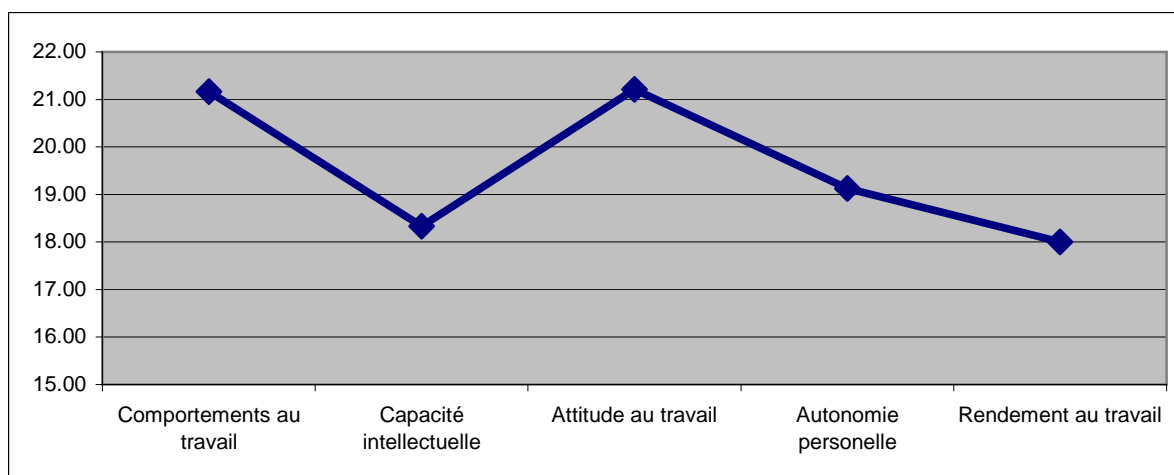
3.1.1.2 Compétences liées aux capacités intellectuelles (indice 19.42)

Les capacités intellectuelles sont mises en avant par les MSP du centre. Je pourrais l'expliquer de la manière suivante :

Lorsque le jeune intègre l'institution, il fait un bilan de ces compétences intellectuelles au sein de la classe. Son enseignant spécialisé évalue son niveau scolaire. A partir de ce niveau, le jeune travaille à l'acquisition de nouvelles connaissances. Au CPA, nous nous centrons donc sur l'évolution personnelle du jeune et non sur le niveau nécessaire pour son futur travail.

3.1.2 Tableau d'analyse 2 : Compétences repérées par les collaborateurs chargés de la formation

Type de compétence	Score
Comportements au travail	21.17
Capacité intellectuelle	18.33
Attitude au travail	21.21
Autonomie personnelle	19.13
Rendement au travail	18.00



Le tableau des compétences repérées par les collaborateurs chargés de la formation fait apparaître que ce sont celles liées aux « comportements et à l'attitude au travail » qui sont les plus manifestées par les jeunes dans leurs activités professionnelles.

C'est, par contre, leurs « capacités intellectuelles » et plus encore leur « rendement au travail » qu'ils estiment plus faibles, moins développés et/ou moins satisfaisants.

Ici aussi, notre travail ne permet pas, à lui seul, d'expliquer cette inégalité de développement. Quelques pistes d'explications peuvent cependant être évoquées.

3.1.2.1 Attitude au travail (indice 21.21)

Dans les évaluations des MSP (voir chapitre ci-dessus), le jeune ne semble pas avoir une attitude adéquate au travail. Pourtant, auprès de son collaborateur chargé de la formation, il met en œuvre une attitude appropriée.

Ceci peut s'expliquer par la différence d'enjeux entre les ateliers et la place de travail. Malgré les exigences du CPA, le jeune ne craint pas d'y manifester des attitudes inadéquates.

Il semble malgré tout comprendre, certaines fois, que ces mêmes attitudes le mettraient en situation d'échec sur une place d'apprentissage.

« Après plusieurs stages, j'ai appris : tu écoutes, tu fais et tu fermes ta gueule ! » Alexandre

De même, à St-Raphaël, nous poussons le jeune à acquérir diverses compétences compensatoires à ses carences. Nous insistons sur des types d'attitudes à adopter dans la recherche de place de travail. Si bien qu'en stage, par exemple, les collaborateurs chargés de la formation s'avèrent fréquemment satisfaits de leur prestation. Le stagiaire, en démontrant une attitude positive, s'ouvre des portes à l'emploi et ce, malgré les problèmes scolaires et professionnels qu'il présente.

Il est ainsi très probable que l'apprenti se donne plus de peine sur sa place de travail qu'au CPA. Tous ont fait le choix du métier dans lequel ils évoluent. De plus, chacun est rémunéré pour le travail qu'il doit effectuer. Il a un but essentiellement économique et accepte mieux les exigences du travail.

Aussi, la relation au travail diverge : le jeune évoluant dans un contexte professionnel, est entouré de personnes qualifiées avec lesquelles il doit agir en professionnel. Alors que dans un atelier non protégé, les carences du jeune ne sont pas prises en considération. Le collaborateur chargé de la formation a des attentes telles que : productivité, rythme de travail, initiative.... Tandis qu'au CPA, le jeune évolue en atelier, parmi six à huit pairs. L'effet de groupe est parfois néfaste, ainsi les jeunes peinent souvent à se motiver les uns les autres.

Le jeune se donne effectivement de la peine. On peut cependant se demander si le jeune ne « surjoue » pas ces deux types de compétences : comportement et attitude. Après un an de recherche, il m'apparaît que sur les dix jeunes interviewés, deux seulement ont préservé leur emploi au terme de l'année. Trois d'entre eux ont, de fait, été licenciés en raison de problèmes liés justement à ces deux même types de compétences.

Même si le jeune « donne tout ce qu'il peut » dans ce domaine, tout se passe comme si, à moyen terme, il semblait se décourager. Son estime de soi serait trop faible ou fragile pour arriver à maintenir ces aspects et ainsi persévérer dans l'apprentissage des autres compétences.

3.1.2.2 Rendement au travail (indice 18.00)

Durant son placement, le jeune a droit à un encadrement individualisé, dans les domaines professionnel, personnel et social. Il bénéficie d'un soutien l'aidant à mobiliser ses ressources personnelles de façon concrète et ciblée dans le processus d'apprentissage. Ses difficultés sont décelées précocement et sont abordées dans le cadre de projets pédagogiques.

La formation offerte est axée sur la pratique et vise par conséquent à l'apprentissage et l'exécution d'activités concrètes et simples. Les travailleurs sociaux prennent en considération les aptitudes et les capacités de chacun.

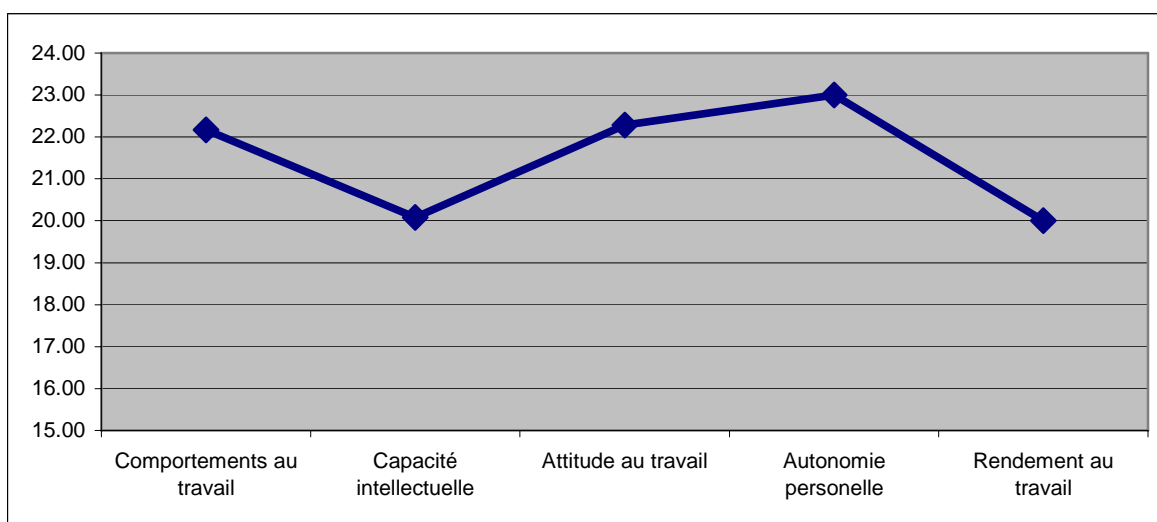
Le jeune exécute, sous surveillance, des tâches. Il prend connaissance, non seulement, de compétences professionnelles mais aussi sociales. Il acquiert un rythme de travail qui correspond à ses capacités mais, souvent, différent de la demande professionnelle. Ceci se confirme par la peine éprouvée par le jeune à tenir un stage de longue durée. En effet, celui-ci accumule beaucoup de fatigue, peine à tenir le rythme et abandonne.

De ce fait, lors de son insertion professionnelle, le jeune risque de ne pas répondre aux exigences plus accrues de son collaborateur chargé de la formation. Ses difficultés d'apprentissage peuvent avoir un impact sur ses ressources physiologiques et psychologiques. Des conséquences dans l'organisation et l'exécution de tâches peuvent en découler.

En résumé, le changement de prise en charge est radical. En conséquence, l'apprenant se retrouve en difficulté par manque de cadre et de suivi de la part de son collaborateur chargé de la formation et/ou de sa famille.

3.1.3 Tableau d'analyse 3 : compétences évaluées par les jeunes

Type de compétence	Score
Comportements au travail	22.17
Capacité intellectuelle	20.08
Attitude au travail	22.29
Autonomie personnelle	23.00
Rendement au travail	20.00



Le jeune s'autoévalue comme très compétent. Il ne se reconnaît que quelques faiblesses, et encore assez relatives, que sur ses « capacités intellectuelles » et son « rendement au travail ».

Il se sent des compétences de professionnel et pense être déjà expérimenté alors qu'il est en position d'apprenant.

Voici encore quelques pistes d'explications qui peuvent être évoquées pour interpréter les possibles difficultés rencontrées par les jeunes.

3.1.3.1 Autonomie personnelle (indice 23.00)

Dans le tableau ci-dessus, le jeune pointe principalement l'autonomie personnelle. La moyenne des autoévaluations des jeunes se situe à 23 points. Voici une explication possible pour permettre la compréhension de cet indice élevé :

La société actuelle est en pleine mutation ; l'économie et la consommation occupent une place prédominante. Les institutions telles que familles et écoles se trouvent fragilisées. Toutes deux manquent de repères, nos valeurs éthiques, culturelles, sociales sont en constante évolution et ne correspondent pas aux valeurs des parents.

Dans cette société faite d'incertitudes, le jeune peine à s'inscrire. Il est lui-même dans un moment fragilisant, l'adolescence . Il est tiraillé entre le besoin de s'affirmer et celui d'être reconnu, de son désir de se détacher et de garder des liens. Il s'oppose à ses parents pour s'en distinguer mais nécessite tout de même le soutien de ces derniers. Il compte sur les apports du réseau (amis, parents) pour se construire, pouvoir se situer et s'ouvrir au monde.

Cependant, les jeunes que nous prenons en charge se trouvent fréquemment livrés à eux-mêmes. En effet, pour s'inscrire dans la société de consommation, les parents se trouvent dans l'obligation de travailler tous deux au risque de ne pas ou d'être peu présents pour leur enfant.

En l'absence de ses parents, le jeune accomplit de nombreuses tâches par lui-même, notamment dans l'achat de vêtements, de musiques. Il fait donc preuve d'une certaine autonomie dans la gestion de son indépendance. Il se situe dans « l'ici et maintenant ». Consommer, c'est s'affirmer et marquer sa liberté de choix pour son propre plaisir.

Nous pouvons alors penser de lui qu'il est effectivement autonome. Il satisfait ses besoins immédiats par ses propres moyens.

Seulement, ses besoins ne se situent pas seulement au niveau de la consommation (achats, sorties etc...) mais aussi dans la prise de responsabilités face à l'autre. Nous attendons de lui qu'il soit responsable de sa personne en toutes situations. Il a de grandes attentes à l'égard des adultes. Ils cherchent auprès d'eux un exemple. Malgré le chemin qu'il a choisi, il nécessite que l'on croie en lui et qu'on lui face confiance. Le jeune demande d'avoir face à lui des adultes qui acceptent le dialogue, qui ne fuient pas en répondant aux questions posées par du moralisme ou de l'autoritarisme mais par de la disponibilité, des échanges d'expériences.

Hors, dans la société actuelle, la disponibilité n'est pas la priorité absolue. Les besoins du jeune sont mal identifiés. Il risque ainsi de faire des choix erronés. Les parents se sentent quelquefois impuissants et sont tentés de baisser les bras face à leur enfant qui dysfonctionne.

Par conséquent, le jeune peut manquer de la sécurité nécessaire à la construction de son autonomie.

En conclusion, le jeune développe une forme d'indépendance. Il satisfait ses besoins d'ici et maintenant et il le fait par lui-même. Il répond à ses besoins primaires tels que : se nourrir seul, s'entretenir seul (hygiène/habillage). Toutefois, il semble ne pas subvenir aux besoins secondaires tels que : autonomie intellectuelle, sociale et financière. Les jeunes que nous accueillons ne conçoivent que trop souvent le principe de plaisir et omettent le principe de réalité. Ils développent une vision erronée de ce qu'est l'autonomie.

3.1.3.2 Capacité intellectuelle (indice 20.08) et rendement au travail (indice 20.00)

La reconnaissance de lacunes en terme de « capacité intellectuelle » et « rendement au travail » s'avère plus facile pour les jeunes.

Ils comprennent très clairement la corrélation entre les compétences exigées au CPA et celles extérieures. Pourtant, ils peinent à les manifester.

Le jeune évolue dans trois ateliers : bois, métal et entretien du bâtiment (conciergerie, peinture). Même si ces ateliers ne correspondent pas au choix professionnel du jeune, il y apprend les gestes de base pour son futur métier.

*« C'est assez réaliste. On t'oblige à faire des choses qui sont nécessaires dans la vie normale. C'est logique pour avoir une hygiène de vie normale »
Yves*

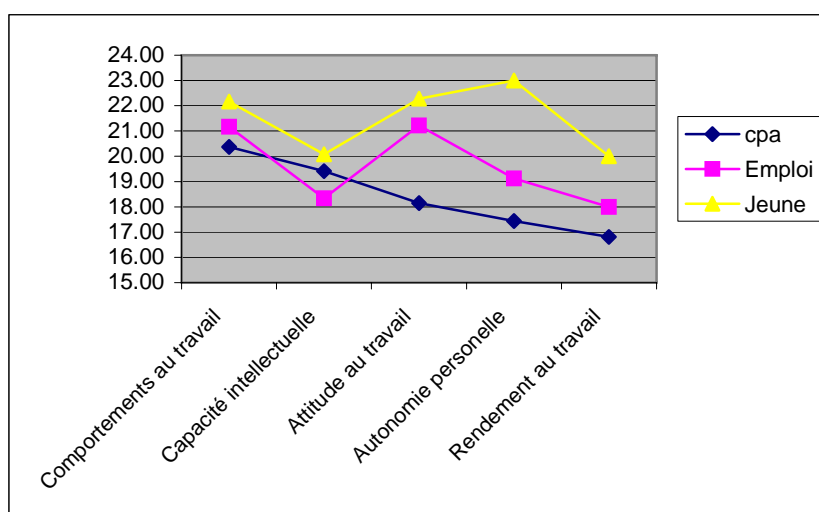
« Celui qui est bordélique dans son sac, dans sa chambre, il est bordélique au travail » Yannick

Le jeune fait preuve d'habileté, il comprend que ces compétences sont utiles. En effet, il fait appel à son intelligence concrète pour les citer. Toutefois, il ne s'autorise pas à les utiliser puisqu'il semble ne pas savoir qu'il possède ces capacités. De ce fait, il ne peut ni les mettre en œuvre, ni les recontextualiser.

Le jeune apprend en faisant. Les informations et connaissances qu'il acquiert ainsi lui deviennent utiles au fur et à mesure de sa progression. Cependant, les jeunes accueillis au centre ont accumulé un certain nombre de lacunes qui leur permettent difficilement de transférer leurs compétences (estime de soi manquante). La confrontation à la réalité demeure alors pénible .

3.1.4 Tableau d'analyse 4 : Comparaison des évaluations des MSP, de jeunes et des responsables de formation.

Type de compétence	Cpa	Emploi	Jeune
Comportements au travail	20.38	21.17	22.17
Capacité intellectuelle	19.42	18.33	20.08
Attitude au travail	18.14	21.21	22.29
Autonomie personnelle	17.44	19.13	23.00
Rendement au travail	16.81	18.00	20.00
	18.44	19.57	21.51



3.1.4.1 Surévaluation des compétences par les jeunes

Un des phénomènes notables que fait apparaître le tableau est celui de la surévaluation systématique que les jeunes ont de leurs capacités. Leurs scores sont en effet toujours supérieurs à ceux des MSP ou de leur collaborateur chargé de la formation (15 % en moyenne).

Cette différence est assez légère sur les compétences liées aux « comportements au travail » et aux « capacités intellectuelles » mais va jusqu'à plus de 30 % dans l'évaluation de celles liées à l' « autonomie personnelle ».

Tout homme a le besoin fondamental d'être reconnu et valorisé. La théorie selon laquelle l'on n'a pas besoin de la reconnaissance des autres parce qu'il suffit de se reconnaître soi-même n'est, à mon avis, que partiellement vraie. La reconnaissance de soi se construit de la même manière que l'amour et l'acceptation de ce que l'on est. L'être humain qui a été dévalorisé toute sa vie aura du mal à trouver en lui-même la source de sa propre valorisation. L'homme a besoin d'abord d'être reconnu pour se reconnaître.

Certains jeunes, les plus irréductibles au système proposé par le CPA, se maintiennent dans une forme égocentrique très forte. Ils résistent aux contraintes générées par un cadre, quel qu'il soit.

D'autant plus que l'adolescent est, de surcroît, dans un moment fragilisant de l'existence de sa personne, indépendamment de toute problématique générée par un contexte particulier.

Son estime de soi est tellement mauvaise qu'il est obligé de se revaloriser au travers de divers exploits.

Il développe des comportements variés tels que :

- Peur de l'échec
- Fuite
- Supériorité
- Critique (mécanismes de défenses)
- Prise de pouvoir
- Fonctionnement antérieur (systèmes relationnels)
- Besoin d'affirmation
- Besoin de sécurité
- Besoin de reconnaissance (insatisfaction des besoins)¹⁵

C'est pourquoi, au CPA nous insistons sur sa valorisation. Ceci est à la base de sa reconstruction. Nous n'excusons pas le jeune de ses comportements mais travaillons avec lui en considérant son mal être. Nous nous appuyons sur la relation positive ainsi « le jeune peut se sentir porté et retenu par des liens humains auxquels il attache de l'importance, avoir envie d'y donner le meilleur de lui-même et cesser d'être un destructeur ».¹⁶

¹⁵ « relation d'aide et amour de soi », Colette Portelance, Ed. du CRAM, Montréal, 1998, p.154

¹⁶ Jean-Yves Hayez. La destructivité chez l'enfant et l'adolescent - éd. Dunod, 2001 264 p.

Toutefois, la prise en charge du CPA permet difficilement de combler les manques de leur développement, notamment, le passage par les trois phases :

- Opposition (mouvement régressif, « je ne veux pas »)
- Affirmation du Moi (revendication, « je veux »)
- Insertion (identification à l'adulte)

Ces phases se déroulent sur environ six à huit ans. Elles sont nécessaires à la construction de soi et à de sa propre personnalité.

Le temps de prise en charge du CPA permet difficilement d'aboutir à la reconstruction du jeune. De plus, les réponses extérieures ne sont pas toujours celles attendues.

Le jeune, sans modèle suivi, développe sa propre personnalité et peu rester alors au stade égocentrique. Pour se revaloriser et se sentir en sécurité le jeune surévalue ses compétences et peine à se décentrer de son propre point de vue. Sa perception de la réalité est erronée, il manque de recul. Il focalise, en conséquence, sur ses forces et occulte ses faiblesses.

3.1.4.2 Evaluation des MSP

Dans le tableau, on peut constater que, hormis pour les compétences intellectuelles, l'évaluation des MSP est systématiquement moins élevée que celle des responsables de formation.

Les filtres d'observation d'un MSP diffèrent de ceux des responsables de formation. Au CPA, le jeune est observé la journée durant. Le référent s'appuie sur les items d'une feuille d'observation. Alors que, sur la place de travail, les critères ne sont pas aussi élaborés.

Le responsable a d'autres priorités que l'évaluation du jeune et effectue très probablement une évaluation beaucoup plus globale, d'où peut-être une sévérité moindre dans l'appréciation.

Le seul type de compétences pour lequel l'évaluation des MSP est supérieur à celle des responsables de formation sont les capacités intellectuelles. Cette surévaluation provient peut-être du fait que le MSP a connu le jeune au moment où il était encore plus faible sur ce niveau-là. Par cette note plus positive, il quitte en quelque sorte les progrès intellectuels accomplis par le jeune durant son séjour au CPA.

Même s'ils ont progressé durant leur séjour au CPA, le niveau des jeunes reste malgré tout assez faible et n'est parfois pas suffisant pour suivre, sans trop de difficulté, les cours professionnels liés à leur apprentissage.

3.1.4.3 Autonomie personnelle

Dans le tableau ci-dessus, la plus grande différence d'évaluation apparaît dans l'autonomie personnelle. Le jeune surévalue nettement cette compétence.

Comme je l'ai précédemment évoqué au point 4.2.1.2, le jeune se considère comme très autonome et les pistes d'explications possibles demeurent dans sa compréhension erronée de la signification de l'autonomie.

Selon la vision d'un collaborateur chargé de la formation ou d'un MSP, l'autonomie au travail induit des choix à faire, une capacité d'initiative ainsi qu'une capacité de relation sociale.

Cette conception de l'autonomie implique que le jeune doit faire appel à tous les aspects de sa personnalité, la mise en connexion de ses connaissances dans différentes activités.

Son engagement au travail et l'efficacité de cet engagement suppose une bonne maîtrise de son environnement et de soi-même.

Cependant, le jeune ne maîtrise pas toujours tous les aspects évoqués ci-dessus :

- Au CPA, le jeune est guidé dans l'acquisition de compétences et l'exécution de différentes tâches. En conséquence, il se trouve livré à lui-même et risque de manquer de stimulations sur sa future place de travail.
- Le transfert de ses connaissances apparaît difficile. Au CPA il manifeste ses compétences mais peine à pouvoir les recontextualiser dans un environnement de travail méconnu.
- Le manque d'estime de soi peut aussi avoir un impact dans la mobilisation de ses ressources. Le jeune craint ainsi de prendre des initiatives de peur de manquer de maîtrise.

L'autonomisation des jeunes est une donnée fondamentale mais non maîtrisée. En effet, lorsque l'organisation du travail ou sa finalité ne correspond pas à son évolution le désintérêt ne tarde pas à se manifester.

Le jeune du CPA peine alors à se confronter aux réalités et exigences socioprofessionnelles. Il manque ainsi deux axes nécessaires au développement de sa propre autonomie :

- Axe affectif et relationnel (estime de soi)
- Axe intellectuel (compréhension de son environnement)

3.2 ANALYSE DES INTERVIEWS

3.2.1 *Manque de soutien familial*

Sur les dix jeunes interviewés, tous ont prétendu ne pas pouvoir compter sur leurs parents en cas de problèmes professionnels.

En groupe, ils font, parfois, preuve d'incivilité. A la maison, ils « répondent » à leurs parents. Le défi et la contradiction sont des façons d'établir leur identité. À cette époque de leur vie, les adolescents ont besoin d'être entourés de parents qui peuvent garder leur lucidité.

*« Je préfère quitter mon job que de demander de l'aide à mes parents »
Alexandre*

L'adolescent ou adolescente passe par des moments difficiles tels que :

- Les modifications corporelles
- La relation avec ses parents
- La relation avec ses pairs

Malheureusement celui-ci n'obtient pas toujours le soutien escompté, essentiellement auprès de ses parents.

Les jeunes du CPA souffrent des diverses carences évoquées ci-dessus. Ceux-ci n'ont, pour la plupart, vécus ni une enfance, ni une adolescence dite « normale ».

La prise en charge du CPA permet de développer une meilleure estime de soi au travers de l'autoévaluation de leurs propres compétences. Ils peuvent ainsi conscientiser leurs capacités mais aussi leurs manques. C'est la connaissance de ses forces, de ses faiblesses, de ses difficultés, de ses limites, de ses besoins, qui renvoie une image de soi en rapport avec la réalité.

Pourtant, nos jeunes souffrent de mésestime liée à leur passé. A leur retour dans leur foyer familial, il apparaît que, bien souvent, il ne bénéficie pas de l'aide escompté pour la continuité du travail effectué au CPA. Non seulement, le jeune réintègre son foyer familial dans lequel il peut être confronté aux mêmes problèmes, mais aussi, parfois, son ancienne équipe de pairs avec lesquels il pouvait faire les « 400 coups ».

« A la fin de mon placement, je me suis retrouvé seul. Ma maman travaillait beaucoup et je ne m'entendais pas avec » Mateo

La maman de Mateo travaille pour subvenir au besoin du foyer. Son fils sort sans cesse. Elle est dans l'impossibilité de cadrer son enfant si bien qu'elle décide de le mettre dehors de la maison. Il « squatte » l'appartement d'un ami. Il consomme diverses drogues et se démotive. En même temps, il perd son travail.

Les dix jeunes interviewés évoquent leur difficulté relationnelle avec leur famille. Le travail comportementaliste du CPA est ciblé principalement sur le jeune et peu sur sa relation à autrui. Il est donc difficile de réintégrer le foyer familial au vu des problématiques toujours existantes.

Les parents peuvent manquer de confiance en leur enfant alors que celle-ci est nécessaire à son autonomisation. En effet, la confiance accordée à l'adolescent, en lui permettant de nouvelles expériences de vie, (sortie avec les amis par exemple) permet à celui-ci d'avoir ses propres conduites qui favoriseront son indépendance.

Les dialogues conflictuels entre parents et adolescent sont indispensables au développement de celui-ci à condition qu'ils puissent être gérés de manière adéquate. Souvent, les parents de nos jeunes évoluent dans la culpabilité. Leur enfant est conscient de leurs ressentiments et en profite.

En entrant en conflit, le jeune signifie sa recherche de repères et son besoin de connaître les limites. Au travers de cette communication, certes peu satisfaisante pour les parents, il apprendra à se différencier de ceux-ci, à se sentir important et à construire sa propre identité. Il est donc nécessaire de permettre à ces discussions de se faire afin de partager ses propres valeurs, ses visions, même si celles-ci sont contestées par l'adolescent.

Pourtant, il est de plus en plus difficile pour des parents d'être présents pour leur enfant. Puisque, la plupart, pour subvenir à leurs besoins et ceux de leur progéniture, doivent tous deux travailler. Est-ce réellement le besoin de l'adolescent d'avoir plus de « luxe » que d'avoir la présence d'un parent structurant et sécurisant ? Le rôle de celui-ci est d'être un modèle pour son fils ou sa fille. Mais sur quelle base peut s'appuyer un adolescent livré à lui-même ?

Il est bien entendu qu'à l'heure actuelles, nombreuses sont les familles qui n'ont pas le choix que de vivre ainsi (exemple : familles monoparentales). Pour elles, comme pour celles citées ci-dessus, il peut être difficile de pouvoir répondre aux multiples demandes de leur enfant. En effet, le rôle de parent est de faire en sorte que son enfant se sente aimé et accepté. Ce dont il a besoin, c'est d'une implication de celui-ci afin qu'il se sente respecté.

En quittant le CPA le jeune manque des composantes permettant le développement de l'estime de soi :

- Les jeunes perdent plusieurs des éléments qui leur permettaient de développer l'estime d'eux : les MSP, du fait de leur position cadrante et valorisante, renforcent fortement les sentiments de sécurité, d'identité et de compétence.
- Les parents absents, démissionnaires ou dépassés, ne peuvent fournir cette double dimension normative et affective. On peut donc dégager que les compétences qui ont le plus besoin d'estime de soi pour se manifester seront le moins transférées une fois hors du CPA : c'est par exemple le cas pour tout ce qui concerne les manifestations d'autonomie personnelle.
- Le groupe de jeune du CPA, dans sa stabilité temporelle, permet de constituer un sentiment d'appartenance sur de nouvelles valeurs plus adéquates que celles que véhiculait leur ancien groupe de pairs avec qui , « il faisait les 400 coups ». En quittant le CPA, les jeunes perdent ce bout d'identité et risquent d'aller à nouveau le rechercher auprès des anciens copains qui, en terme de compétence liée à l'attitude au travail sont souvent inadéquats.

Comme mentionné plus haut dans le chapitre consacré à la théorie, plusieurs des cinq éléments nécessaires au maintien de l'estime de soi peuvent manquer lorsque le parent est peu, pas ou « mal » présent.

Une autre responsabilité du parent est de permettre à son enfant de se socialiser. Il doit lui apprendre l'ouverture aux autres, l'acceptation des différences, la tolérance et la confiance. Ceci incitera le jeune à aller vers l'autre et à s'affirmer positivement.

Ce n'est pas en protégeant unilatéralement son enfant (paternalisme) ni en lui donnant des excuses à tout propos (dénier voire co-dépendance) que le parent va permettre à l'enfant de se sentir valorisé. Au contraire, c'est en développant une bonne image de lui, au travers de la générosité par exemple, qu'il pourra se sentir bon. La reconnaissance est le besoin fondamental pour l'acquisition d'une bonne estime de soi.

Le retour en milieu familial instable altère donc le transfert des compétences :

- Carences familiales non résolues
- L'absence de cadre (gestion liberté)
- Estime de soi développée au CPA dévalorisée

3.2.2 Savoir (Compétences scolaires)

Cinq des jeunes interviewés signalent les difficultés rencontrées dans leur emploi du fait de leurs difficultés scolaires.

Les jeunes regrettent, pour la plupart, de ne pas avoir eu la volonté de suivre un cursus scolaire « normal ». Leur principale explication se trouve dans leur manque de motivation mais aussi dans de grandes difficultés liées à leur enfance. Le manque de soutien parental et parfois scolaire ne leur a pas permis de comprendre la nécessité d'étudier. De plus, les processus d'apprentissage peu variés les conduisent vers un désinvestissement.

Le retard pris dans les apprentissages n'a, le plus souvent, pas été détecté assez rapidement. Le jeune a ainsi manqué de stimulation et a accumulé de nombreuses lacunes. Les bases scolaires sont, de ce fait, très faibles pour certains d'entre eux.

De plus, de par son comportement, le jeune a été discriminé, mis de côté, en fond de classe, loin du contrôle des enseignants. Il s'est ainsi le plus souvent senti rejeté. Son taux d'absentéisme s'est accru et fréquemment, une expulsion s'en suit. Le jeune est, à nouveau, en situation d'échec. Une prise en charge plus adaptée aurait peut-être permis de développer de meilleures connaissances.

Dans le cas des jeunes du CPA, les carences sont importantes. La prise en charge d'environ une année, dans notre institution est insuffisante pour permettre une remise à niveau scolaire. Quand ils nous quittent, les jeunes se trouvent fréquemment à un niveau équivalent s'étalant de la quatrième primaire à la première année secondaire. Rares sont ceux qui sont allés plus loin dans leur cursus scolaire.

Lors des interviews auprès des jeunes, les réponses sont les suivantes : « *Le niveau scolaire n'est pas suffisant* ». Axel aurait apprécié des cours plus appropriés à sa problématique. Ses priorités dans le métier choisi étaient l'acquisition des mathématiques. Il se plaint donc d'avoir dû autant travailler son français. Même s'il comprend l'intention, il n'en comprend pas la nécessité. Cette problématique l'amène à faire un préapprentissage plutôt qu'un apprentissage.

Son responsable de formation a exigé avant son engagement qu'il acquiert le niveau requis en mathématique pour la profession de palefrenier.

« J'aurais dû rester à l'école à faire plus d'écriture, des maths. Maintenant, je patauge. J'ai plus les notions de bases ». Julien

A sa sortie du CPA, Julien n'a pas trouvé de place d'apprentissage. Il est resté sans rien faire, ni cours, ni travail, durant une année. Il est, à présent, en première année d'apprentissage. Il fait un CFC de monteur sanitaire. Il est à la moitié de son année et se trouve en situation d'échec. Les gens qui l'entourent (famille, collaborateur chargé de la formation) n'ont pas voulu considérer notre orientation vers une formation élémentaire. Ils aspiraient tous à un meilleur avenir pour lui. Au vu de ses capacités manuelles il aurait pu, sans autre, arriver au bout de sa formation élémentaire et ensuite s'essayer à un CFC. Il est aujourd'hui sorti avec mention aux cours pratiques mais ne suit pas le programme scolaire.

En conclusion, sur les dix jeunes interviewés, cinq m'ont clairement expliqué avoir des lacunes au niveau scolaire. Pour trois d'entre eux, il est difficile d'évaluer si oui ou non leurs compétences correspondent au travail requis. Toutefois, dans l'évaluation de leurs acquis ces trois adolescents se surestiment. Je découvre une réelle différence entre leur appréciation et celle de leur maître d'atelier.

Les deux personnes restantes se trouvent, effectivement, avoir le niveau scolaire adéquat pour leur profession.

Difficile, alors, de transférer une compétence que je qualifierais, pour la plupart des jeunes d'incomplète pour les raisons suivantes :

Manque de soutien scolaire

Manque de motivation

Méconnaissance de l'intérêt d'étudier

Manque de soutien au retour à la maison

Difficultés liées à l'enfance

Cependant elle est, elle aussi, quantifiable pour le jeune puisqu'il reçoit un retour de ses lacunes soit par des notes, soit par diverses appréciations. Il est donc plus facile pour eux d'évaluer leur niveau et de pouvoir l'énumérer.

3.2.3 Compétences auto-attribuées spontanément

Dans mes interviews, j'ai demandé au jeune de me faire un listing spontané des compétences apprises au CPA. Voici par ordre d'importance les réponses obtenues :

Compétences utilisées et conscientisées par le jeune :

Ponctualité 8 / 10

Savoir travailler 6 / 10

Respect, relation à autrui 6 / 10

Rythme de travail 4 / 10

Prendre sur soi, maîtrise de soi 4 / 10

Autonomie 3 / 10

Hygiène 2 / 10

Ensuite celles qui sont le moins souvent énumérées sont :

Propreté

Patience

Comportement

Organisation

Motivation

A nouveau, toutes correspondent à la liste des compétences distribuées mais aussi, aux compétences principalement travaillées. La majorité des compétences énumérées se situent dans le comportement au travail ensuite vient l'attitude au travail. En ce qui concerne les autres types de compétences leur énumération est faible voire nulle.

En atelier comme à l'internat, nous travaillons sur le comportement des adolescents accueillis. Nous relevons plus spécifiquement les éléments liés à sa personne et à sa conduite. De ce fait, nous valorisons les comportements positifs des jeunes pris en charge. Aussi en atelier, même si les compétences liées à la motricité et à la cognition font partie de nos observations, nous insistons plus spécifiquement sur le comportement ou l'attitude au travail de la personne.

Il paraît donc inévitable que les compétences énumérées prioritairement par les jeunes sont celles travaillées principalement au CPA.

3.2.4 Divergence entre jeunes en emploi et jeunes sans emploi :

Lors des interviews, une différence est apparue entre les jeunes avec et sans emploi. Ceux qui sont oisifs énumèrent un nombre sensiblement plus important de compétences mises en œuvre que ceux qui travaillent encore actuellement. En fait, ils évoquent la majeure partie des compétences listées en page 53.

En évoluant dans un contexte protégé le jeune sans emploi risque de manquer de responsabilités et surtout d'autonomie. Ses repères et ses connaissances professionnels faillent. Il est dans un système d'affectivité prédominant. En pleine construction de sa personnalité, le sentiment de toute puissance apparaît très présent (égocentrisme). Il surévalue donc ses connaissances.

Il semble alors que l'apprenant est plus à même de s'évaluer lorsqu'il se trouve en situation de travail donc en situation réelle. Il paraît stimulé par l'environnement professionnel. Il saisit mieux les attentes et exigences du collaborateur chargé de sa formation.

3.3 VERIFICATION DES HYPOTHESES

3.3.1 Hypothèse 1

Le niveau de compétences professionnelles atteint au CPA diffère fortement selon le type de compétences considérées.

Cette hypothèse est démontrée car nous avons pu mettre en évidence un développement très inégal des diverses compétences en fonction de leur nature.

Les évaluations portées par les MSP sur les jeunes confirment complètement cet état de fait.

3.3.1.1 Les compétences liées au « comportement au travail » sont les mieux acquises.

Cette hypothèse est-elle aussi validée, ceci même si la différence entre ce type de compétence et celles liées aux « capacités intellectuelles » n'est pas très importante. Les MSP évaluent en effet le degré d'acquisition par les jeunes de ces compétences comme très bon.

Le CPA axant fortement son travail sur l'acquisition de comportements adéquats, il n'est pas très étonnant de voir ce type de compétences arrivé en tête de liste.

Le score obtenu par les « compétences intellectuelles » est lui beaucoup plus surprenant, surtout si on le met en parallèle avec le parcours scolaire difficile de la plupart des jeunes concernés par cette étude. Peut-être, les MSP évaluent-ils plus les progrès réalisés au CPA dans ce domaine que le résultat final. On peut, en effet, noter que leur évaluation des « compétences intellectuelles » est supérieure à celle qu'en font les responsables de formation. C'est d'ailleurs le seul type de compétences où les MSP ont une évaluation plus positive que les collaborateurs chargés de la formation.

3.3.1.2 Les compétences liées aux « attitudes au travail » et à l'« autonomie personnelle » sont les moins acquises.

Ces deux types de compétences apparaissent comme significativement moins manifestées au sein du CPA.

On voit effectivement que les deux types de compétences les plus liés à l'estime de soi (« attitudes au travail » et surtout « autonomie personnelle ») sont parmi les moins développées lors de leur séjour en institution : la situation personnelle, le parcours familial et scolaire souvent chaotique des jeunes ne leur permettant généralement pas de développer une image d'eux-mêmes adéquate et valorisante.

Enfin, le faible développement des compétences liées au « rendement au travail » pointe la difficulté des jeunes à s'adapter aux rythmes et contraintes d'un apprentissage. Le décalage toujours plus fort existant dans ces domaines entre l'école et l'emploi est peut-être ici à pointer du doigt.

3.3.2 Hypothèse 2

Il existe des différences entre les compétences manifestées au CPA et les compétences mises en oeuvre dans l'emploi.

Cette hypothèse est validée. Les évaluations portées par les MSP et les chargés de la formation pratique sur les capacités manifestées par les jeunes divergent, en effet, assez fortement sur plusieurs types de compétences.

Les évaluations des chargés de la formation pratique sont, à l'exception de ce qui concerne les « compétences intellectuelles », systématiquement supérieures à celle des MSP. Il est, cependant, impossible de dire si nous nous trouvons ici, face à un phénomène lié à des niveaux d'attentes différentes entre les deux types de formateurs ou si, au contraire, les jeunes manifestent plus de compétences lorsqu'ils sont en emploi que lorsqu'ils sont dans le contexte des ateliers protégés du CPA.

3.3.3 Hypothèse 3

Ce sont les compétences faisant le plus appel à une bonne compréhension de l'environnement et à l'estime de soi qui sont le moins bien transférées.

Cette hypothèse n'est que partiellement vérifiée. S'il est vrai que les « compétences strictement professionnelles » sont peu présentes lors du premier emploi, celle liées à l'« attitude au travail » (qui sont tendanciellement dépendantes de l'estime de soi mais pourtant peu évidente chez les jeunes), sont beaucoup plus présentes lorsque ceux-ci sont en emploi.

3.3.3.1 Les compétences liées aux « comportements au travail » et « aux capacités intellectuelles » sont les mieux transférées.

Cette hypothèse n'est que peu vérifiée. En effet, si l'on s'arrête aux seuls chiffres on constate que se sont les compétences liées au « comportement au travail » qui sont les plus développées sur le lieu d'apprentissage. Les « compétences intellectuelles » semblent, elles, connaître « une forte décline » entre l'atelier du CPA et le terrain professionnel.

Cette interprétation serait pourtant très certainement abusive. Il y a ici en effet probablement un effet conjoint de deux phénomènes :

1. Un changement de motivation des jeunes qui renforcent leur capacité à développer des comportements adéquats au travail
2. Plus d'exigences des responsables de formation qui calibrent leurs demandes en terme de « compétences intellectuelles » sur le niveau nécessaire à l'accomplissement d'un CFC.

3.3.3.2 Les compétences liées au « rendement au travail » et à l'« autonomie personnelle » sont les moins bien transférées.

Cette hypothèse est complètement vérifiée. Ces deux types de compétences qui étaient déjà les moins acquises au sein du CPA sont, sans surprise, également les moins bien manifestées lorsque le jeune occupe son premier emploi.

Il est à noter, en particuliers, que se sont deux types de compétences qui présupposent, pour pouvoir être exercées de manière adaptée, une bonne connaissance des enjeux et exigences du contexte. Les jeunes étant, malgré leur séjour au CPA, bien peu familiarisés avec le monde du travail, ont beaucoup de peine à être adéquats dans ces deux registres de compétences.

En résumé, on peut donc affirmer que les hypothèses qui, en cohérence avec la théorie exposée plus avant, avaient été posées en début de ce travail sont confirmées dans leur grande majorité.

Le travail de vérification empirique, au travers des questionnaires et interviews, a permis de mettre en évidence au moins deux phénomènes très intéressants dans une perspective d'action socioprofessionnelle :

La surévaluation systématique de leurs compétences par les jeunes eux-mêmes. Ici se pose la question de l'accompagnement offert aux jeunes en institution : comment valoriser ces personnes par rapport à leurs compétences mais en évitant de les maintenir dans des illusions sur leurs réelles capacités par rapport aux fortes attentes du monde du travail ?

Les variations de l'attitude au travail que semblent manifester les jeunes entre le CPA et leur premier emploi. Le sensible accroissement de ce type de compétences lors du passage entre les deux milieux semble plaider en faveur d'un recours le plus rapide possible à des stages en entreprises réelles.

4 Conclusion

Dans ce travail nous avons pu mettre en évidence que le niveau de développement atteint par les jeunes sur les compétences travaillées au CPA n'est de loin pas uniforme.

Les compétences liées aux comportements au travail sont les mieux acquises. Les compétences les plus en lien avec l'estime de soi et avec la capacité à avoir un bon rendement au travail sont, par contre, beaucoup moins développées.

Nous avons aussi pu démontrer que les compétences travaillées au CPA ne se transfèrent pas toutes de manière univoque vers la pratique professionnelle.

La forte différence de développement entre les compétences liées aux comportements au travail et celles liées à l'estime de soi ou au rendement au travail se manifeste également lorsque les jeunes occupent leur premier emploi.

Les compétences liées à l'attitude au travail qui semblaient peu développées lors du séjour des jeunes au CPA semblent par contre être beaucoup plus présentes lorsque les jeunes sont en situation d'emploi réel.

Nous avons également pu démontrer que, les adolescents du CPA éprouvent certaines difficultés à transférer les compétences acquises en particulier du fait de certaines problématiques telles que :

- Leurs lacunes dans le domaine scolaire
- Leur difficulté à recontextualiser certains apprentissages (pont manquant entre l'apprentissage de savoir-faire et leur mise en pratique en situation professionnelle)
- Un soutien familial déficient qui n'aide pas au développement d'une estime de soi équilibrée

Ces obstacles altèrent la réinsertion socioprofessionnelle des jeunes dont nous avons la charge. En effet, les deux tiers de ceux-ci nécessitent ou nécessiteront un soutien scolaire afin de pouvoir suivre la formation choisie. De plus, les dix garçons et filles interviewés affirment ne pas pouvoir compter sur leur réseau familial et/ou social.

Ainsi, à la sortie du CPA, le jeune se retrouve face à plusieurs problématiques administratives, sociales et professionnelles qu'il doit apprendre à gérer seul. Il n'a, le plus souvent, pas les moyens d'assumer une telle responsabilité. Son manque de maturité personnelle ne lui permet pas encore de déterminer sa propre ligne de conduite et d'être ainsi structuré.

Même pour les jeunes ayant réussi à trouver puis à garder un emploi, des problèmes subsistent et rendent parfois difficile la continuité d'un apprentissage à long terme. Un exemple, durant la réalisation de ce travail de recherche, trois des cinq jeunes en emploi interrogés ont perdu leur place d'apprentissage.

Peut-être, alors, serait-il important de penser au prolongement de la prise en charge au CPA, sous forme d'une démarche qui accompagne le jeune dans ses premiers pas dans la « vraie » vie professionnelle.

Ainsi, l'adolescent, au lieu d'être livré à lui-même serait appuyé durant une période limitée, ceci, pour lui donner plus de chance de se réinsérer socialement et professionnellement. Il pourrait alors, apprendre à gérer, petit à petit, de manière autonome, les différentes difficultés auxquelles il sera confronté tout au long de son apprentissage et de sa future vie de citoyen à part entière.

Dans cette optique, la démarche qui me paraîtrait la plus prometteuse serait celle de l'instauration d'un coaching individualisé qui serait offert au jeune durant les premiers mois qui suivent sa sortie du CPA.

Définition :

« L'étymologie du mot renferme une partie de la réponse. Coach provient en effet de la diligence utilisée autrefois pour transporter les gens d'un endroit à l'autre, les mener plus loin. Selon la définition de la Société française de coaching, « le coaching est l'accompagnement de personnes ou d'équipes pour le développement de leur potentiel et de leur savoir-faire dans le cadre d'objectifs professionnels. »

Le coach a pour mission d'amener la personne à trouver des pistes d'actions afin d'atteindre l'objectif fixé. Le coach se trouve ainsi dans une relation d'aide. Il va encadrer son client en le poussant à utiliser ses propres ressources, ses talents, sa créativité. De ce fait, la personne pourra augmenter son niveau de confiance.

Celui-ci encadre donc la personne ayant besoin d'aide. Cependant, la réponse réside chez le demandant et non chez l'aidant.

Ce type de démarche a déjà été mis en oeuvre dans d'autres institutions similaires à la nôtre. Par exemple, la Fontanelle qui accueille des jeunes de 15 à 18 ans a mis en place ce procédé en 1998.

La majorité des jeunes accueillis par la Fontanelle sont placés pénalement et souffrent de carences importantes. Ceux-ci nécessitent donc d'une prise en charge stricte et précise qui se développe sur trois axes :

- Engagement dans un projet de vie
- Consolidation des compétences
- Responsabilisation
- Amélioration de la relation aux autres, prise de recul et nouveau rythme de vie

Dans un premier temps, les jeunes accueillis à la Fontanelle sont très encadrés afin de modifier la relation à soi puis aux autres et enfin, à la société. De ce fait, le jeune adopte des comportements et des choix de vie en cohérence avec ses projets.

Cette prise en charge de minimum dix mois se découpe en trois phases :

1. Intégration : prise de recul, création du lien
2. Exploration : relation à l'autre, participation à la vie du foyer
3. Vérification : stage, confrontation à la réalité

Seulement, au terme du placement, ils se trouvaient bien souvent livrés à eux-mêmes. Le seul suivi restant était celui des assistants sociaux. Toutefois, ceux-ci sont souvent débordés et ne peuvent offrir qu'un suivi qui se borne souvent à des rendez-vous individuels à raison d'une à deux fois par mois, ceci, alors que l'adolescent nécessite en général un suivi bien plus constant.

De plus, les assistants sociaux s'occupent principalement des aspects administratifs alors que, au minimum, trois niveaux devraient être pris en considération, soit :

1. Retour à la maison, dans la sphère familiale et celle des « copains »
2. Insertion professionnelle
3. Assainissement des aspects administratifs

Les deux premiers niveaux n'étaient pas abordés. Cet aspect était souvent transféré à la famille qui éprouvait, elle-même, déjà d'importantes difficultés. De plus, il paraissait utopique de demander à un adolescent de 17-19 ans de se prendre en charge au vu du manque d'acquisitions durant son jeune âge.

Sans ce programme, la Fontanelle a donc observé un bon nombre de dérapages de la part de ces adolescents livrés à eux mêmes. La mise en œuvre des compétences demeurait alors, difficile.

L'insatisfaction face à ce constat a amené la Fontanelle à ajouter à son mode de prise en charge une quatrième phase qui s'intitule « réalisation ». L'objectif de cette étape étant la mise en place du projet personnel avec l'aide d'un guide éducatif.

Ainsi, la séparation avec La Fontanelle est progressive. Les jeunes peuvent passer par une étape intermédiaire en allant vivre dans un appartement à Saint-Maurice après avoir quitté le lieu de vie de Mex, où ils affinent leur projet d'avenir et gagnent en autonomie, avant d'envisager le retour dans leur région de domicile.

Le jeune peut aussi retourner d'emblée dans son domicile, mais avec le soutien facultatif d'un éducateur de La Fontanelle qui l'accompagnera lors de ses premiers pas dans le monde du travail.

La durée de ce soutien est adaptée de cas en cas, en fonction des besoins particuliers du jeune. L'accent est mis sur la consolidation des liens familiaux et la création d'un nouveau réseau de relations. L'encadrement tient compte du niveau d'autonomie et de compétences du jeune et est organisé en étroite collaboration avec les partenaires du placement.

La personne en charge de ce suivi, Monsieur Knobel, intervient dès le début du placement et ce, de la manière suivante :

1. Travail relationnel avec le jeune en attendant qu'il crée son propre cercle relationnel professionnel et social. (*1^{ère} base de sécurité*)
2. Aspect professionnel, soutien professionnel (*2^{ème} base de sécurité*)
 - a. Rencontre avec le patron (signature du contrat, comportement)
 - b. Mise en place possible de cours d'appuis
3. Relation avec les parents
 - a. Redonner le rôle éducatif aux parents, redonner leurs compétences
 - b. Médiation mise en place (besoin d'être rassuré)
 - c. Eviter les triangulations
4. Aspect administratif
 - a. Sensibiliser le jeune à la prise en charge de son budget. doc. administratif
 - b. Si incapacité, mise en place possible soit d'une curatelle, soit d'une tutelle.

Le suivi dure, de trois mois à une année pour une moyenne effective de six mois.

Le coaching joue à cet égard un rôle essentiel : celui de créer les conditions favorables à l'apprentissage et d'accompagner le jeune pour l'aider à devenir autonome dans la réalisation des tâches confiées. Le coach sera donc à l'écoute, observant, soutenant, avec pour seul but de faire réussir la personne concernée.

Ce procédé vise à atteindre des objectifs concrets en mettant en pratique des acquis. La personne « apprend à apprendre » dans la résolution autonome de ses problèmes.

Dans la prise en charge au sein du CPA, il me paraît intéressant de développer un même type de post cure sous forme de coaching car ce mode d'intervention prend en compte à la fois le projet professionnel du jeune et les composantes de sa personnalité.

Tableau 5 : Les situations et contenus du coaching¹⁷

	Gérer des difficultés Résoudre des problèmes	Développer Innover
Connaissance de soi	Manque de confiance en soi	Nouvelles activités... Utiliser, développer son potentiel. Quelles initiatives prendre et comment ? Se préparer à une transition : de travail, d'âge, de lieu
Relations interpersonnelles Communications	Conflit avec un collègue Crainte de prendre la parole en public	Elargir un réseau de coopération Améliorer le fonctionnement de réunions
Organisation du travail personnel, du temps	Manque de priorités Déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle Résistance au stress	Se préparer à : Diminuer son temps de travail Changer ses priorités
Méthodologies de résolution de problèmes, de gestion de projets	Indécision Manque de créativité Brûler les étapes	Utiliser davantage la pensée systémique Anticiper Lancer un projet
Management	Objectifs peu clairs Délégation faible Evaluation des collaborateurs mal vécue	Connaître l'impact de son style sur les collaborateurs Accueillir une nouvelle équipe Déterminer de nouveaux objectifs Se préparer à coacher un collaborateur.

¹⁷ Bernard Besson, Vito Vigano, Jean-Michel Vuagniaux « L'Art du coach » Edition Coaching Services, Lutry 2000, 199 pages

Certains cantons ont mis en place par le biais des offices d'orientations, les semestres de motivation, destinés aux jeunes qui n'ont pas trouvé de place d'apprentissage. Seulement, ils sont orientés exclusivement sur le secteur professionnel : orientation professionnelle, présentation à un entretien d'embauche, réalisation d'un CV, etc.... Il manque souvent d'une prise en charge incluant le soutien administratif, social, même émotionnel du jeune. Il existe bien sûr l'aide sociale mais peu de jeunes souhaitent s'y inscrire trouvant cette démarche trop dévalorisante face à leurs pairs.

Au vu des résultats de ce travail de mémoire, une post-cure dans notre prise en charge au CPA pourrait être envisageable au même titre que celle exercée par d'autres institutions du canton telles que la Fontanelle ou le centre ORIPH.

5 Bilan personnel

5.1 APPRENTISSAGES :

Ma profession s'adresse à l'humain et mobilise chez le professionnel des registres à la fois distincts et reliés. C'est un métier exigeant, complexe, " humanisant ", souvent difficile à décrire dans ses différentes dimensions. Cependant, je vais tendre vers une description visible de mon travail au fil de mon mémoire.

Mon apprentissage se situe dans la compréhension des différents problèmes sociaux liés aux jeunes dont je m'occupe. Il m'est apparu important de prendre en considération les différents aspects qui composent les jeunes accueillis : leur visage, leur histoire. Pour ce faire, j'ai très vite compris qu'il n'y a pas de réponse standard, toute prête à appliquer. Un projet individualisé est à construire en fonction de la problématique de chacun. Ce dernier doit se faire avec et surtout pour le jeune par la mise en œuvre d'un projet en lien avec ses besoins et attentes.

Après ce travail, ce que je retiens tout particulièrement pour mes futures stratégies d'action éducative, est le travail sur l'estime de soi qui m'apparaît primordial et qui revient à de nombreuses reprises tout au long de ma recherche. En effet, c'est une des composantes importantes dans le développement de l'adolescent. Sans l'acquisition de cette dernière, il me paraît difficile de transférer les compétences travaillées au CPA dans le monde socioprofessionnel. Le jeune risque de vivre un déséquilibre entre la prise en charge très cadrante et valorisante du CPA et sa future prise en charge personnelle et professionnelle.

Ajouté à cela, je désire parfaire mes connaissances par le biais de la formation continue. Je porte un intérêt tout particulier à la formation en coaching. Je désire développer ce concept parce que je me rends compte que les relations avec le réseau sont parfois difficiles. Je me suis, toutefois, efforcée de maintenir des rapports de qualités entre tous les partenaires du réseau. J'ai le souci de garder un contact fréquent et constructif avec les parents, partenaires essentiels à la construction d'un projet avec le jeune. Sans ces derniers, le conflit de loyauté grandissant risque de perturber l'avancée de l'adolescent pris en charge. Il est donc important de faire de chaque parent un allié.

Toutefois, comme je l'ai déjà développé précédemment, notre travail consiste en la prise en charge du jeune et de sa problématique mais peu en la résolution des conflits existants entre parents et enfant. C'est pourquoi, à l'avenir, je voudrais m'atteler à la formation de coach et, pourquoi pas, développer une prise en charge post-CPA.

5.2 PERSPECTIVES D'AVENIR

5.2.1 *Renforcement de l'estime de soi*

Selon la probabilité que le jeune « surjoue » les compétences liées à « l'attitude au travail » et « au comportement au travail », il paraît judicieux de les renforcer. Puisque ces deux catégories dépendent de l'estime de soi, il semble essentiel de travailler à son acquisition. La ressource la plus importante pour développer ce sentiment est le soutien des parents. A mon avis, le contact aux parents est insuffisant lors du passage institutionnel. Tout au long du placement, je pense donc primordial de mieux les inclure dans la progression de leur enfant : ce « petit coup de pouce » permettrait à ces derniers de les renforcer dans leur rôle parental dès son retour à la maison.

Ajouté au problème d'estime de soi, la recherche met en avant un niveau scolaire déficient. Lors de sa réinsertion socioprofessionnelle, le jeune a des difficultés à suivre le cursus d'un apprentissage ou d'une formation élémentaire.

Une solution pour les deux problèmes évoqués ci-dessus : une prise en charge plus personnalisée. A ce jour, en soirée, nous sommes trois éducateurs pour dix-huit jeunes. Hors, en augmentant l'effectif éducatif, le suivi pourrait s'avérer bénéfique. Pour ce faire, la direction ainsi que le personnel éducatif proposent de scinder le CPA en deux groupes. Nous serions face à un nombre de jeunes moins conséquent. De surcroît, nous bénéficierions de postes éducatifs supplémentaires et nous retrouverions ainsi, entre deux et trois éducateurs par soirée pour neuf jeunes. Ce système de prise en charge permettrait non seulement de solidifier l'estime de soi mais aussi de combler les manques tels que :

- Difficultés scolaires
- Suivi familial
- etc.

5.2.2 *Développement de l'autonomie*

Selon l'évaluation des chargés de formation, les jeunes ayant quitté le CPA manquent foncièrement d'autonomie dans le travail. Pour renforcer l'acquisition de cette compétence, il semble important de confronter le jeune aux exigences sociales et professionnelles.

Des stages de plus longue durée permettraient de mettre les jeunes en situation réelle. De ce fait, il n'aurait plus le statut d'observant mais de participant. Il pourrait alors mieux se rendre compte des exigences de l'emploi et pourrait développer les deux axes :

- axe affectif (estime de soi)
- axe intellectuel (connaissance de son environnement)

Aussi, en situation de travail, le jeune serait confronté au rendement. Il pourrait, en conséquence, acquérir un rythme plus adéquat par le développement de compétences psychologiques et physiques.

5.2.3 Coaching

Une autre solution, dans l'amélioration de la prise en charge institutionnelle, demeure dans le développement d'un poste supplémentaire. Ce poste, toujours dans l'idée du coaching, consisterait à une prise en charge personnalisée mais uniquement au bénéfice d'une insertion socioprofessionnelle. Le responsable s'occuperait de l'orientation professionnelle ainsi que d'un suivi, plus poussé, dans les différents stages choisis. Il développerait un réseau de patrons mieux préparés à l'accueil des adolescents du centre. De plus, tout au long du stage, il contacterait les chargés de formation pour suivre l'évolution du préapprenti et de régler les différents problèmes qui pourraient surgir.

En conclusion, l'amélioration de la prise en charge par un suivi plus personnalisé permettrait d'anticiper les difficultés rencontrées par les jeunes du CPA lors de leur réinsertion socioprofessionnelle.

5.3 EXPERIENCES

J'ai commencé ce mémoire avec beaucoup d'enthousiasme. Je désirais obtenir les réponses à mes différentes interrogations concernant le futur des jeunes ayant quitté le Centre de préapprentissage.

Malgré les différents refus essuyés, je persévérais dans l'obtention des informations nécessaires à la continuité de mon travail.

J'ai dû, à maintes reprises, faire preuve de patience ; vertu développée tout au long de mon travail. Je me suis effectivement heurtée à divers obstacles qui ont altéré le bon cheminement de ce dernier (désistement des jeunes, cinq mois de mise à l'assurance ...). Malgré de nombreux avertissements, je ne pensais pas ce travail aussi astreignant.

J'ai, à ce propos, dû faire quelques concessions et surtout évaluer mes priorités. La conciliation de la vie professionnelle, de la vie étudiante et de la vie personnelle n'a pas été évidente. J'en profite d'ailleurs pour remercier toutes les personnes qui m'ont entourées tout au long de ce mémoire. J'éviterai de citer des noms afin de ne pas en oublier mais je suis persuadée que les gens qui liront ce travail sauront s'identifier.

5.4 AUTOCRITIQUE

A présent, je désire aborder les points faibles de ce travail ainsi que les améliorations possibles :

Cette recherche est basée sur les réponses de dix anciens jeunes du CPA. Comme je l'ai déjà expliqué dans ce mémoire, ces derniers ont tendance à se surévaluer par besoin de reconnaissance. De plus, ceux-ci venaient de quitter le milieu institutionnel et exerçaient leur premier emploi. Ils sont également dans une période difficile de leur vie (adolescence, recherche identitaire). Tous ces aspects rendent ce travail très subjectif.

Je pense tout de même que certaines pistes d'action sont indéniables, telles que :

- La continuité d'un travail sur l'estime de soi
- L'acquisition d'une meilleure autonomie
- Le renforcement du rôle éducatif des parents

Ces éléments sont d'infimes réponses parmi tant d'autres à découvrir.

Pour une plus grande objectivité, un travail de statistiques serait bien plus intéressant. Celui-ci permettrait l'élargissement de perspectives de prise en charge. Toutefois, la recherche d'anciens jeunes demeure difficile (adresses changeantes – recueil de témoignages problématiques après un passage au CPA souvent obligé). Par conséquent, le temps manque pour un travail plus élaboré.

Aussi, je me suis penchée sur des problèmes généraux relatifs à une majorité de jeunes tels que : l'estime de soi, souplesse dans le contexte familial, difficultés scolaires. Hors, il existe d'autres problématiques qui peuvent s'ajouter à celles précédemment développées : adoption, enfant de migrants, enfant issu de la guerre.

Enfin, j'ai travaillé sur les interviews de jeunes et peu sur les besoins liés au travail ou à la politique :

travail

- insécurité du travail
- entrée dans la vie professionnelle difficile (gestion du stress accrue)

politique

- démission face à la consommation d'alcool et cannabis
- manque de vision sur le long terme (financement)
- soutien dans l'enseignement
- soutien aux entreprises

Enfin, j'aborderais des problèmes plus techniques :

Je méconnaissais l'outil informatique si bien que l'élaboration des tableaux statistiques s'est avérée très difficile. Les premières esquisses demeuraient incompréhensibles. Pour la mise en place de nouveaux tableaux, j'ai dû faire appel à Jean-Charles Rey tableaux qui permettaient une meilleure lecture des évaluations de chaque partie (chargé de formation, MSP, jeunes).

En outre mon directeur de recherche a attiré mon attention sur le fait qu'il serait intéressant de composer ce travail avec une autre personne (une pour la recherche et l'autre pour l'écrit). La retranscription de mes idées s'est avérée difficile et parfois peu compréhensible. J'ai rassemblé de nombreuses informations intéressantes qu'il me fallait décrire d'une manière satisfaisante et surtout compréhensible. Pourtant, j'éprouvais quelque peine à suivre un fil rouge si bien que mon travail manquait de sens. C'est pourquoi, j'ai dû le reconsidérer à plusieurs reprises pour permettre une meilleure lecture.



A n n e x e s

1. Bibliographie

- Livres et sites internet

2. Entretiens

- Entretien exploratoire auprès d'un jeune du CPA en stage de longue durée
- Entretien 1 : Ilan – graphiste
- Entretien 2 : François – menuisier
- Entretien 3 : Julien – monteur sanitaire
- Entretien 4 : Alyssa – coiffeuse
- Entretien 5 : Yannick – constructeur métallique
- Entretien 6 : Axel – sans emploi
- Entretien 7 : Mateo – sans emploi
- Entretien 8 : Yves – sans emploi
- Entretien 9 : Alexandre – sans emploi
- Entretien 10 : Marilyne – sans emploi
- Dépouillement des questionnaires 3 – 4 - 5

3. Tableaux et graphiques

- Tableau 1 : Liste des compétences pour interviews
- Tableau 2 : Classement des compétences indispensables à l'engagement d'apprenants
- Tableau 3 : Tableau des compétences énumérées spontanément par les employeurs
- Tableau 4 : Catégorisation des compétences travaillées au CPA
- Tableau 5 : Situations et contenu du coaching
- Graphique 1 : Opinion des collaborateurs chargés de la formation sur l'utilité des 24 compétences travaillées au CPA.

- Tableau d'analyse 1 : Compétences manifestées au CPA par les jeunes selon les MSP
- Tableau d'analyse 2 : Compétences repérées par les collaborateurs chargés de la formation
- Tableau d'analyse 3 : Compétences évaluées par les jeunes
- Tableau d'analyse 4 : Comparaison des évaluations des MSP, de jeunes et des chargés de la formation pratique.

4. Autorisations

- Demande d'autorisation
- Autorisation

5. Correspondances

- Correspondances aux anciens jeunes du CPA

Bibliographie



Bibliographie

Livres

Guy le Boterf « Construire les compétences individuelles et collectives », Edition d'Organisation, Paris, 2000, 206p.

Guy Le Boterf « L'ingénierie des compétences », Paris, Edition d'Organisation, 1998-1999, 445p.

Arnaud d'Abouille, Marie-Madeleine Berné, Pierre-André Carpentier « Entreprendre un bilan de compétences et réussir son projet professionnel. », Edition :Dunod, 2000, 203 p.

Jacques Tardif «Le transfert des apprentissages » Edition, Logiques, 1999

Claude Levy-Leboyer « La gestion des compétences » Edition d'Organisation, Paris 1997, 165 p.

Colette Portelance, « relation d'aide et amour de soi », Ed. du CRAM, Montréal, 1998

Jean-Yves Hayez, « La destructivité chez l'enfant et l'adolescent - éd. Dunod, 2001 264 p.

Alain Braconnier, Daniel Marcelli : « L'adolescence aux mille visages » Edition, Odile Jacob, Paris, 1998

Patrice Huerre, Martine Pagan-Reymond, Jean-Michel Reymond : « l'adolescence n'existe pas. » Edition, Odile Jacob, Paris, 1997

Sites internet

<http://www.educh.ch/news.asp?id=243> « coaching », 2005

<http://fr.wikipedia.org/wiki/Comportementalisme> « behaviorisme », 2006

<http://www.csdgs.qc.ca/INTERNET/063/Infopar/Estime.htm> Danielle Laporte et Lise Sévigny 1992

http://www.e-sante.be/français/article_1970_921htm « complexe physiques : pourquoi si peu d'estime de soi ? »

<http://www.cvm.qc.ca/glaporte/metho/h02/h219/h219x.htm> « pourquoi certains jeunes s'entendent bien avec leurs parents et d'autre non ? »

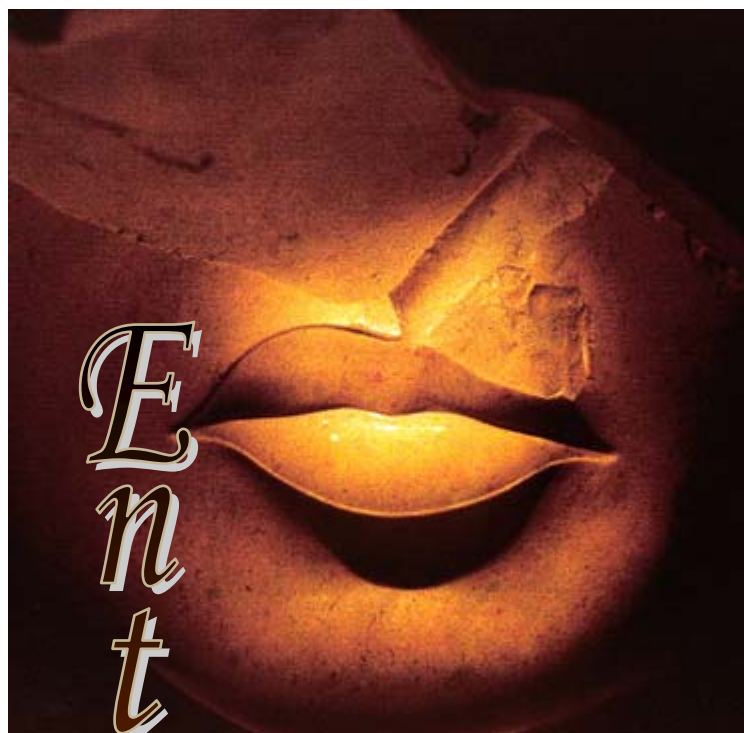
<http://avtes.ch/ref/finalite-education.html> : « finalité de l'éducation »

<http://cebig.ch/bilans/referentiel/>: « référentiel de compétences »

<http://cegep-chichoutimi.qc/reflets/reflet06.htm> : « définition de la compétence »

Danielle Laporte et Lise Sévigny, [http :www.csdgs.qc.ca/INTERNET /063/Infopar/Estime.htm](http://www.csdgs.qc.ca/INTERNET/063/Infopar/Estime.htm), 1992

<http://perso.orange.fr/ais-jpp/autonomi.html#1>: « L'autonomie »



*r
e
t.
i
e
n
s*



Introduction au jeune

Pour introduire l'interview voici ce dont je lui ai fait part :

« Tout d'abord, je te remercie de te prêter à cet interview. Je vais tout d'abord t'expliquer les raisons de ma recherche : Je me pose un certain nombre de questions concernant la prise en charge du CPA auxquelles j'aimerais répondre par ton aide. En effet, je désire savoir qu'est-ce qui est bien ou à améliorer dans la mise en œuvre des compétences travaillées au sein de l'institut. Pour ce faire, je vais te lister une série de compétences que tu devras évaluer par une note allant de 1 à 5. Le 1 étant la note la plus faible à 5 la note la plus élevée. Je te demande un maximum de franchise afin que mes recherches ne soient pas erronées. »

Je tiens à préciser que cet interview n'est pas un examen. Au contraire, il servira à améliorer la prise en charge au sein CPA.

J'ajouterais qu'il sera totalement anonyme puisque lors de la retranscription, les noms seront changés.

Aussi, je tiens à préciser que ta situation personnelle ne sera jamais évoquée, celle-ci est de l'ordre du secret professionnel et ne rentre pas dans mes recherches. »

Interview

J'ai donc commencé par lui lire le questionnaire qu'il a évalué de la note 1 à 5.

Compétences

Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	5
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	4.5
Travaille de manière méthodique et organisée	3.5
Comprend rapidement les consignes données	4
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	4
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	5
Reste stable sur sa place de travail	5
Exprime de la maîtrise de soi	2.5
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	3.5

Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant	4
Sait faire preuve de questionnement	5
Respect d'autrui, poli	5
Langage	5
Etat d'esprit, motivation	3
Responsabilité, autonomie	4
Présentation, hygiène	5
Etude, niveau scolaire	2
Tenue de travail	5
Respect du matériel, ordre, propreté	4
Respect des consignes	4
Ponctualité, respect des horaires	2
Rythme de travail, rendement	4
Attitude au travail	4
Autonomie au travail	5

Qu'est-ce que tu as appris au CPA ?

- Le respect des autres
- Appris à travailler.
- Comment trouver une place d'apprentissage ?

Qu'est-ce qui te manque ?

- Le rythme de travail n'est pas le même à l'extérieur et c'est dur de tenir, je suis très fatigué.
- Le niveau scolaire

Qu'est-ce qu'il te manque pour que tu puisses remédier à ces lacunes ?

- Un répétiteur qui donne des cours de soutien. En math parce que je n'ai pas le niveau.
- J'aimerais continuer à être pris en charge en foyer ouvert. Je ne pense pas qu'au niveau des horaires je vais pouvoir suivre. Je suis fatigué.
- J'aimerais une personne proche de chez moi, qui me suive et qui m'aide.

SON STAGE EST TROP RECENT POUR QU'IL PUISSE REpondre AUX QUESTIONS SUIVANTES :

- Quelles sont les compétences listées ci-dessus qui sont utilisée sur la place de travail ?
- Quelles sont les compétences qui sont inutiles ?
- Quelles sont les compétences qui sont utiles pour toi mais que tu n'utilises pas sur ta places de travail ?

Ce que je ressors de cette interview

Comme je l'ai dit précédemment, ce jeune est en stage depuis peu et peut difficilement répondre aux questions citées ci-dessus.

En ce qui concerne le tableau, je dois reformuler les compétences que le jeune n'a pas comprises. Je changerais donc :

Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes.

→ Sa position est adaptée au travail effectué.

Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique

→ est capable de structurer le travail demandé

Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant.

→ Est patient et persévérant dans ses efforts sur le long terme

Sait faire preuve de questionnement

→ Pose des questions

Conclusion

Voilà donc les résultats de mon interview. Malheureusement il est erroné puisque le jeune est en stage depuis un peu moins d'un mois. Il lui est difficile de dire encore les compétences transférées ou non. Cependant, il craint son retour à la maison et peu évoquer ses besoins pour la suite.

Entretien 1 : Ilan - graphiste

Ilan a 16 ans, il est en première année d'apprentissage de graphiste dans le canton de Vaud. Il a quitté le CPA depuis une année. Il est retourné vivre avec ses deux parents à Moudon. Sa relation à la famille est saine.

Il éprouve quelques difficultés au niveau scolaire. Ses connaissances de base sont insuffisantes et il manque de motivation pour entreprendre des cours de rattrapage. Pour l'instant, il est en échec et risque sa place de travail.

	J	MSP	Chef
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	4	2	5
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	3.5	2.5	2
Travaille de manière méthodique et organisée	3.5	3.5	3
Comprend rapidement les consignes données	5	4	3
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	4		4
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	5	3.5	5
Reste stable sur sa place de travail	5	3	3
Exprime de la maîtrise de soi	5	3	3
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	5	2	4
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant	4	2	3
Sait faire preuve de questionnement	5	3.5	4
Respect d'autrui, poli	5	4	5
Langage	5	4	3
Etat d'esprit, motivation	5	2	5
Responsabilité, autonomie	5	2.5	3
Présentation, hygiène	5	3	4
Etude, niveau scolaire	3.5	2	2
Tenue de travail	5	4	5
Respect du matériel, ordre, propreté	4	2.5	3
Respect des consignes	5	3.5	3
Ponctualité, respect des horaires	5	3	5
Rythme de travail, rendement	3.5	2	3
Attitude au travail	5	3	5
Autonomie au travail	5	2	3

Qu'est-ce que tu as appris au CPA ?

J'ai appris à me lever le matin, à être à l'heure.

Est-ce qu'il y a des choses que tu as améliorées ?

Un peu. Le rythme de travail

Qu'est-ce que tu n'utilises pas sur ta place de travail ?

Je pense que tout est utile

Qu'est-ce qui te manque pour ta profession ?

L'informatique.

Développement des compétences est propre à lui

De quoi tu as besoin pour pouvoir mieux appliquer ces compétences ?

Des cours scolaires par exemple, sur les langues.

Qui est-ce qui pourrait t'aider dans tes démarches ?

L'éducateur du tribunal, c'est quelqu'un qui m'aide beaucoup pour toutes les questions administratives.

Est-ce que tes parents pourrait prendre la relève ?

Non, parce qu'ils travaillent tous les deux.

Est-ce qu'il y a des compétences qui te semblent inutiles au CPA ?

De devoir suivre les horaires à la lettre ?

Mais tu dis avoir appris la ponctualité un peu plus haut ?

Au travail c'est nécessaire mais à l'internat non. Se lever, faire les emplois, l'étude, le coucher, c'était pas important pour moi.

Entretien 2 : François - menuisier

François a 17 ans. Il évolue d'institution en institution depuis plus de 12 ans. Sa maman est sans domicile connu et lui témoigne que peu d'intérêt. Durant son placement d'une année au sein du CPA elle lui a téléphoné à raison de deux fois.

A la fin de son placement, François désirait devenir gestionnaire en logistique. Cependant, durant une année, il s'est retrouvé sans emploi. Après multiples essais, il a changé d'orientation professionnelle. A présent, il évolue comme menuisier dans une entreprise du Valais central. Son comportement fluctue en fonction de ses relations personnelles. (Petite amie) Il ne fait pas la différence entre ses états d'âme et son travail. Ses attitudes sont inadéquates : il manque de rythme et peu vite faire preuve d'impolitesse. Sa motivation en est altérée. Il invoque souvent des douleurs au dos et manque à son travail. Le médecin explique, effectivement, ses maux de dos par un manque de motivation.

Il risque de perdre rapidement son travail. Son employeur semble fatigué de ses conduites.

	J	MSP	CHEF
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	4	3	2.5
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	4	3	3
Travaille de manière méthodique et organisée	5	4	3
Comprend rapidement les consignes données	4	5	3
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	4	4	3.5
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	5	3	3
Reste stable sur sa place de travail	3	3	3
Exprime de la maîtrise de soi	3	4	3
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	5	4	3
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant	3	3	2.5
Sait faire preuve de questionnement	5	5	3
Respect d'autrui, poli	2	4	3
Langage	3	3	3
Etat d'esprit, motivation	3	3	3
Responsabilité, autonomie	4	4	2.5
Présentation, hygiène	5	4	3
Etude, niveau scolaire	2	4	3
Tenue de travail	5	4	3
Respect du matériel, ordre, propreté	4	4	3.5
Respect des consignes	2	3	3.5
Ponctualité, respect des horaires	5	5	4

Rythme de travail, rendement	4	4	3
Attitude au travail	5	3	3
Autonomie au travail		3	3

Qu'est-ce que tu as appris au CPA en terme de compétences ?

Pleins de trucs

C'est-à-dire ?

La patience parce que je n'étais pas patient du tout

Mon comportement en général et au niveau du travail. Au début que je suis arrivé, je pétais les plombs pour rien maintenant je me suis calmé.

Et au niveau technique ?

Oui j'ai appris la soudure

Tu vois une corrélation entre le travail des ateliers malgré le fait que tu n'aies pas travaillé dans la profession requise ?

Oui bien sur, j'ai une vision plus concrète.

Est-ce que tu penses que les compétences que tu as travaillées au CPA sont utiles y compris celles que tu as moins bien notées ?

Ben oui. Le respect par exemple pour l'instant je le suis pas trop mais RESPECT.

Qu'est-ce qui fait que tu n'utilises peu cette compétence alors qu'elle te semble utile ?

J'ai pas l'habitude.

Qu'est-ce qui pourrait t'aider à mettre en œuvre cette compétence ?

Je dois changer moi, ça vient de moi.

Tu peux compter sur personne ?

Non que sur moi-même

Est-ce qu'un stage sur l'extérieur pourrait t'aider à conscientiser ce genre de problème ?

Oui un peu quand-même

Est-ce qu'à l'atelier tu n'étais pas obligé de faire cet effort là ? Ce n'était pas toléré mais moins puni ?

Oui

Qu'est-ce qui fait que tu as arrêté ton apprentissage ?

Je l'ai fini et ça s'est bien passé mais il ne m'a pas gardé.

En terme de langage, tu penses avoir été adéquat ?

Oui

Qu'est-ce qui fait cette différence entre la vie d'internat et tes stages ?

A l'extérieur, je sais comment je dois être.

Tu es en train de dire qu'il y a une plus grande marge d'erreur dans les ateliers ?

Ouais

Est-ce qu'il y a des compétences dont tu manques pour être menuisier ?

Des compétences scolaires

Est-ce que tu peux y remédier ?

Ça fait un moment que je demande qu'on m'aide mais ils font rien du tout !

Est-ce qu'un éducateur pourrait t'aider ?

Ouais

Et faire les démarches toi-même ?

Je sais pas si j'arrive

Est-ce qu'il y a des choses qu'on t'a demandées qui te semblaient inutiles ?

Non je vois rien

Tu penses donc que ce que tu apprends ici est en corrélation avec la demande extérieure ?

Ben oui

Qu'est-ce qui fait que tu n'as pas commencé d'apprentissage ?

On va dire que je suis flémard. Là, je viens de faire deux stages et je les ai pas finis ?

Pourquoi tu ne les as pas finis ?

Parce que j'avais mal au dos

Est-ce que c'est un problème physique qui est dû au rythme de travail ?

Non j'ai réellement mal au dos

Est-ce que tu penses que tu as choisi la bonne profession dans ce cas ?

Non mais j'aime ça

La personne qui le suit refuse qu'il fasse des lettres d'offre d'emploi, il parle sans motivation et ne va effectivement pas au bout des stages. Son mal de dos serait plus lié selon le médecin à un manque de motivation (c'est dans la tête).

Il ne peut pas compter sur sa maman puisqu'elle est sans domicile connu. Il nécessite d'aide de la part de travailleurs sociaux. Depuis son tout jeune âge il a évolué en institution. Il démontre peu de volonté et requiert d'être assisté pour les tâches quotidiennes telles que gestion administrative, gestion personnelle....

Il ne fait pas la part entre ses états d'âme personnels et sa profession. Souvent, il amène ses problèmes dans les différents boulots qu'il a eus ce qui le rend très inadéquat. Il manque de rythme lorsqu'il se fâche avec sa petite amie par exemple et peu vite faire preuve d'impolitesse.

Qu'est-ce que tu penses d'un MSP qui te suive durant un période ce qui te permettrait un temps d'adaptation au sein de ta profession ?

Ça c'est une bonne idée. Moi je ferais ça

Toi tu aimerais pouvoir compter sur quelqu'un ?

Oui

Entretien 3 : Julien - monteur sanitaire

Julien a 19 ans, il est en première année d'apprentissage en monteur sanitaire. Son travail et plus que satisfaisant, il est sorti premier des cours pratiques. En terme scolaire, c'est un autre problème. Il éprouve d'énormes difficultés en mathématique, notamment. Il ne sait pas s'il passera sa première année. Son patron a exigé à ce qu'il fasse un CFC alors que nous proposons en fin d'année au CPA une formation élémentaire. Son employeur refusait de l'engager à cette condition. Julien a donc préféré, au vu du manque de place disponible, s'y atteler.

Il risque, toutefois, d'être en échec en fin d'année. Sa pratique professionnelle le sauve mais il se fatigue tout de même.

Il vit dans une famille recomposée. Il connaît peu son père biologique. Il considère son beau-père comme son propre père. Sa maman s'en veut de cette situation et le surprotège. Selon Julien : « elle ne veut pas couper le cordon ombilical ! ». Il semble étouffer et de ce fait, manquer d'autonomie. (travail scolaire)

Son assistant lui a proposé de faire des cours d'appuis, Julien dit s'en accommoder.

	J	MSP	Chef
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	4	3	5
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	5	3	5
Travaille de manière méthodique et organisée	4	3	4
Comprend rapidement les consignes données	4	4	4.5
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	3	4	4
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	5	3	5
Reste stable sur sa place de travail	4	3	4.5
Exprime de la maîtrise de soi	4	4	4.5
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	5	3	5
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant	4	3	5
Sait faire preuve de questionnement	5	4	5
Respect d'autrui, poli	5	4	5
Langage	5	3	5
Etat d'esprit, motivation	5	3	4.5
Responsabilité, autonomie	5	3	4.5
Présentation, hygiène	4	3	4.5
Etude, niveau scolaire	3	4	2
Tenue de travail	5	3	4
Respect du matériel, ordre, propreté (je perds, je paie)	5	3	5
Respect des consignes	5	3	5
Ponctualité, respect des horaires	4	4	3

Rythme de travail, rendement	4	4	5
Attitude au travail	5	4	5
Autonomie au travail		4	5

Qu'est-ce que tu as appris au CPA en terme de compétences ?

J'ai appris à travailler, je m'occupais des vélos par exemple

L'autonomie me lever, faire les choses dans les temps, j'étais un peu lent

Est-ce que dans la liste que tu as notée, est-ce que les compétences te semblent utiles ?

Oui beaucoup

Dans mon travail oui, tout est utile

Est-ce qu'il y a des compétences qui te manquaient à la sortie du CPA ?

L'école, plutôt la scolarité

Au cours pratique, je suis sorti avec une mention mais je passe pas les cours théoriques.

Est-ce que tu aurais eu besoin d'aide par rapport à ces lacunes ?

Oui au niveau scolaire

Quel genre d'aide tu aurais eu besoin ?

J'aurais du rester à l'école à faire plus d'écriture, des maths.

Depuis que j'ai quitté les cours et jusqu'à maintenant, j'aurais du faire des cours parce que maintenant je patauge. J'ai plus les notions de base

Les cours au CPA ne t'ont pas permis de remonter tes lacunes scolaires ?

Sincèrement, j'ai pu remonter un peu mais pas tout.

J'aurais voulu un poil plus

C'est quelque chose que tu as demandé ?

Non

Est-ce que le retour à la maison s'est bien passé ?

Avec mes parents, j'aimerais un peu casser. Ma mère elle veut trop me protéger et moi j'étouffe. J'aimerais avoir un studio pour ne pas foutre en l'air mon apprentissage. Et me sortir les pousses du...

Tu vas te retrouver un peu seul à devoir gérer et un budget et ta vie social ? Comment tu envisages de gérer ça alors que pour l'instant tu évolues dans un cadre précis ?

J'ai des choses qui me font un peu peur. Pour moi c'est nécessaire qu'il y ait quelqu'un qui m'aide au niveau des cours sinon je n'arrive pas à m'en sortir, j'ai trop de lacunes.

Dans un premier temps pour se mettre un peu dans le bain, ce serait bien d'avoir quelqu'un sur qui je peux compter. Par la suite, je suis sensé me débrouiller tout seul.

Est-ce qu'il y a des compétences qui te semblent inutiles ?

Je vois pas

Tu vois une corrélation entre les exigences de l'internat et celles de l'extérieur ?

Ben oui ?

Entretien 4 : Alyssa - coiffeuse

Alyssa à 17 ans elle a été placée d'urgence au CPAM, il y a deux ans. Son père est alcoolique et se préoccupe peu de ses enfants. Sa mère la frappe et son frère a abusé d'elle. A la suite d'une plainte déposée contre son frère, elle a été placée en institution.

Toute son enfance, elle a été habituée à se débrouiller seule. En arrivant au CPAM, elle travaille beaucoup sur sa confiance en elle. Elle réussit son programme et intègre un salon de coiffure. Au travail, son employeur est très satisfait de ses prestations.

	J	MSP	Chef
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	4	4	3.5
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	5	4	3
Travaille de manière méthodique et organisée	3	3.5	3.5
Comprend rapidement les consignes données	5	4.5	4.5
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	5	4.5	4.5
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	5	5	5
Reste stable sur sa place de travail	5	5	5
Exprime de la maîtrise de soi	5	5	4
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	5	4	3.5
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant	3	4	4.5
Sait faire preuve de questionnement	5	4	4
Respect d'autrui, poli	5	5	5
Langage	5	5	5
Etat d'esprit, motivation	5	4.5	4
Responsabilité, autonomie	5	4.5	4.5
Présentation, hygiène	5	5	5
Etude, niveau scolaire	5	5	5
Tenue de travail	4	4.5	5
Respect du matériel, ordre, propreté	5	5	5
Respect des consignes	5	5	5
Ponctualité, respect des horaires	5	5	5
Rythme de travail, rendement	3	4	4.5
Attitude au travail	5	4	4.5
Autonomie au travail	5	4.5	4.5

Qu'est-ce que tu as appris comme compétences au CPA ?

Le fait d'arriver à l'heure

Le respect

Que j'étais une personne, j'ai compris que j'étais pas la seule à avoir une situation difficile. J'ai appris qu'il y avait des gens qui m'aimait pour ce que j'étais par pour autre chose.

Il y a des choses que tu as améliorées, que tu ne possédais pas avant d'arriver au CPA ?

Avant, j'arrivais pas à me regarder dans une glace. Je pensais que j'étais moche et que personne pouvait m'aimer. Mes camarades m'ont appris que je n'étais pas un boulet.

J'ai appris que je peux être bien et appréciée.

Par rapport aux compétences que tu as notées, tu démontres que tu utilises toutes ?

Tout ce que j'ai appris, je l'applique dehors

Est-ce que tu penses qu'il y a des choses qui te manquent par rapport à ta profession ?

Un peu plus de soutien. Je suis en préapprentissage, je travaille la semaine complète et c'est dur pour moi de faire encore pleins d'offre d'emploi. Le soir quand je rentre, je suis crevée. Le soir quand t'arrive, t'as pas trop envie de faire ça. Des fois je fais le w-e mais des fois, j'ai besoin de me reposer de la semaine. C'est pour ça que j'ai besoin d'un soutien.

Le patron ne te garde pas pour un préapprentissage ?

Non il préfère chaque année prendre un jeune en préapprentissage.

De quoi tu as besoin pour mettre en œuvre, tu parlais donc d'un soutien ?

C'est dur, je suis seule et je dois faire mes offres d'emploi. Je vois parfois qu'il y a des gens qui sont pistonnés et ça me dégoûte parce qu'ils ne font rien pour garder leur place. Ils foutent la merde et montre aucun respect. Moi au boulot ça va super alors je trouve qu'il y a un peu d'injustice.

Est-ce qu'il y a des compétences qui te semblent utiles mais que tu n'utilises pas encore ?

Je vois pas

Est-ce que tu peux compter sur un soutien familial ?

Non, je ne peux plus rentrer chez moi.

Quelles sont tes craintes pour la suite ?

De me retrouver seule. Pour le reste, j'arrive à me débrouiller seule. Des responsabilités, j'en ai eu beaucoup dans ma vie et j'ai pas peur de ça.

Est-ce que tu aurais aimé ou tu aimerais une personne sur qui tu puisses compter, à qui tu puisses téléphoner en cas de galère ?

Oui c'est toujours utile

Est-ce que tu aimerais un éducateur ?

Oui je préférerais un éducateur, parce qu'il a plus d'expérience, et il peut mieux te conseiller. J'ai une totale confiance.

J'ai été abandonnée par ma famille, mon père vient de sortir de l'alcool. Il a assez à faire sans devoir encore m'aider, il en est pas capable. Ma mère est dépressive. J'ai du porter plainte contre mon frère pour abus sexuel. J'étais seule à faire ça, j'ai toujours dû faire tout toute seule. J'ai dû grandir trop vite.

C'est pour ça que j'ai tant de respect pour les éducateurs et que je les ai toujours défendus. Ils prennent du temps pour nous. Tu prends Danièle, on se voit pour sortir un peu, elle est pas obligée de faire ça mais elle le fait. Quand j'ai des problèmes, elle est avec moi. Elle me comprend. Tous les éducateurs m'ont bien bousté.

Ça m'a fait bizarre au départ parce que jamais personne ne s'occupait de moi. A l'institut, il a toujours quelqu'un qui me comprend et sur qui je peux compter. Tout ce qu'ils ont fait pour moi je ne pourrais jamais les remercier. Ici on m'a donné tout l'amour que je n'ai pas eu avant.

S'il n'y avait pas eu le foyer je serais soit dans la rue soit à Pramont. Je regrette pas d'être venue ici. C'est une roue de secours. On m'a donné une chance ce qu'on m'a jamais donnée et je l'ai saisie. Je devais refaire ma vie sans mes parents, que j'oublie un peu mon passé.

Entretien 5 :	Yannick – constructeur métallique
---------------	-----------------------------------

Yannick a 17 ans, il est en première année d'apprentissage de constructeur métallique. Il travaille dans une entreprise du Valais central qui semble satisfait de ses prestations. Sa formation pratique et théorique est une réussite.

Sa vie privée est plus incertaine. Sa maman est toxicodépendante et peu impliquée dans la vie de son fils. Il vit donc chez son père qui a obtenu la garde de sa sœur et de lui. Il est souvent seul à la maison et livré à lui-même. Il consomme régulièrement du cannabis.

	j	MSP	Chef
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	3.5	4	4
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	4	4	3
Travaille de manière méthodique et organisée	4	4	2
Comprend rapidement les consignes données	3	5	4
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	4	5	3
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	4.5	4	5
Reste stable sur sa place de travail	3.5	4	5
Exprime de la maîtrise de soi	4.5	4	5
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	4	4	4
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant	4	3.5	5
Sait faire preuve de questionnement	4	3	5
Respect d'autrui, poli	5	4	5
Langage	5	4	5
Etat d'esprit, motivation	4	4	5
Responsabilité, autonomie	3.5	3.5	3
Présentation, hygiène	4	4	4
Etude, niveau scolaire	4	4	5
Tenue de travail	5	5	5
Respect du matériel, ordre, propreté	3	4	4
Respect des consignes	3.5	4	5
Ponctualité, respect des horaires	5	4	3
Rythme de travail, rendement	4	4.5	5
Attitude au travail	5	4.5	5

Qu'est-ce que tu as appris au CPA en terme de compétences ?

Le nettoyage, être obligé de s'entendre avec les personnes qu'on aime pas trop au niveau travail, avoir de bonne relation.

Les tâches quotidiennes à faire, je me rendais pas trop compte. Je suis plus ordonné

Tu penses que c'est un bénéfice pour ta profession ?

Celui qui est bordélique dans son sac, dans sa chambre, il est bordélique au travail.

Est-ce que les compétences travaillées au CPA et que tu as notées est-ce qu'elles te semblent toutes utiles ?

Oui je pense

Est-ce qu'il y a des compétences qui t'ont manqué dans ta profession ?

Au CPA, c'était un peu le bordel. On parlait tout le temps de tout et de n'importe quoi.

Pour toi ça manquait de cadre ?

Franchement oui

Sur ta place de travail c'est quelque chose qui t'a interpellé ?

Ce qui m'a choqué au CPA c'est qu'il en a qui travaille et d'autres pas et à la fin de la journée, celui qui travaille, il a rien de plus rien de moins. A part à la fin de l'année ou j'ai reçu une attestation avec des trucs dessus.

Est-ce que tu penses que tes efforts ne t'ont pas aidé à avoir du boulot contrairement peut-être à d'autres qui n'en n'ont pas fait ?

Ben ouais, j'ai bossé et c'est moi qui ai du boulot. Je bossais avec un autre jeune à l'atelier, on faisait beaucoup de peinture et lui aussi il a du travail parce que c'est un bon bosseur.

Qu'est-ce que tu aurais voulu pour remédier à ça ?

Ben celui qui glande qu'il ait plus de boulot pénible que celui qui travaille bien.

Je me trouvais souvent à faire de la merde. Tandis que les autres ils restaient à flâner dans leur coin.

Ça jouait pas par rapport à certains qui ne faisaient rien de leur journée.

Est-ce qu'il y a des compétences apprises au CPA qui te semblent inutiles ?

Non, je vois pas

Est-ce que tu penses que le fait d'avoir travailler en atelier ça t'a aidé ?

Bien sûr que ça m'a aidé. On regarde ça tout de suite, par rapport à un stage que j'ai fais, ils ont vu que j'avais des bases de travail et que je tenais un rythme alors que les autres stagiaires qui étaient venus, ils tenaient pas debout. Soit, ils se prenaient pour des dieux soit, ils en plantaient pas une. C'est grâce à ça que j'ai eu la place. Le fait de devoir me lever le matin, bouger, faire des petits trucs, rien que ça, ça aide à avoir un rythme.

Est-ce que tu aurais apprécié avoir une aide à la sortie du CPA ne serait-ce que pour t'aider à intégrer le monde professionnel ou t'aider dans différents conflits familiaux ?

Je vous dis sincèrement, j'aurais détesté. J'arriverais pas à mélanger ma famille avec un éducateur et avec le boulot et les cours.

Est-ce que tu peux compter sur ton entourage en cas de difficulté au travail ?

Oui

Lorsque tu as un souci au niveau personnel, est-ce que tu arrives à faire la part des choses entre tes états d'âmes et ta place de travail ` ?

Je n'amène pas mes problèmes au boulot.

Entretien 6 : Axel – sans emploi

Axel a 17 ans. Il vit avec ses parents qui sont tous deux gravement malade. Il est livré à lui-même, ce pourquoi, il a été placé dans diverses institutions. Il est resté deux ans au sein du CPA.

Lorsqu'il a quitté le centre, il évoluait en tant que palefrenier dans un manège du bas valais. Après plus de dix mois, il a quitté son emploi. Son travail était plus que satisfaisant, cependant, son patron ne l'a jamais rémunéré pour le travail effectué. De plus, ses conditions étaient inadéquates puisqu'il ne bénéficiait pas des deux jours de congé hebdomadaire.

Il a voulu se battre pour obtenir l'argent escompté, mais il s'est retrouvé sans ressource. Son assistante sociale débordée n'a pas pu répondre à ses attentes. Les parents étaient dans l'impossibilité physique de l'aider. Il a donc préféré arrêter son travail dont il reste, malgré tout, plus que passionné.

	J	MSP
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	4	3
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux (pas le choix, je n'ai pas le droit à l'erreur.)	5	3
Travaille de manière méthodique et organisée (je dois être organisé dans mon travail pour pouvoir finir le travail d'une journée. En général, je commence par le plus difficile.)	5	3
Comprend rapidement les consignes données	5	3.5
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	5	3.5
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation (je m'entends très bien avec mes collègues)	5	4
Reste stable sur sa place de travail	5	2.5
Exprime de la maîtrise de soi (je travaille avec des animaux, je dois donc me maîtriser)	5	3
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	5	3.5
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant (je travaille 6 jours sur 7. je pense donc être endurant)	5	4
Sait faire preuve de questionnement	5	3
Respect d'autrui, poli	5	4
Langage	5	3
Etat d'esprit, motivation	5	4
Responsabilité, autonomie	5	3
Présentation, hygiène	5	2
Etude, niveau scolaire	1	2
Tenue de travail	5	4

Respect du matériel, ordre, propreté	4	3
Respect des consignes	5	4
Ponctualité, respect des horaires	4	5
Rythme de travail, rendement	5	4
Attitude au travail	5	3
Autonomie au travail	5	3

Qu'est-ce que tu as appris au CPA ?

Et bien les compétences de base. Le travail de base, l'hygiène. Quand je suis arrivé là bas, j'en avais rien à foutre. L'hygiène n'était pas là, le travail, je ne connaissais pas. (toutes les compétences listées il les a développées durant 2 ans au CPA.

Qu'est-ce qui te manque pour ta profession ?

Le niveau scolaire n'est pas suffisant. Je suis en préapprentissage et je fais des cours de remise à niveau. Au CPA on travaille le bois, le fer, la conciergerie.... Mais pas les bases du travail de palefrenier. Le choix professionnel et bon mais les bases me manquent.

Est-ce qu'un stage plus long durant ta période au CPA aurait été une solution pour développer ces bases qui te manquent ?

oui

Qu'est-ce que tu as appris au CPA que tu n'utilises pas sur ta place de travail ?

La serrurerie, le bois....

Quelles sont les compétences qui te semblent inutile ?

La tenue de travail. Il n'est pas nécessaire dans le travail que je fais d'avoir une tenue adaptée.

En même temps, arriver en costard – cravate serait inapproprié ?

Oui, effectivement

Est-ce qu'à la sortie du CPA, tu aurais eu besoin d'un appui ?

Dans certain cas, ça aurait pu aider. Par exemple, la merde que j'ai en ce moment. Ça fait un peu plus de 10 mois que je travaille chez mon patron mais je n'ai toujours pas signé mon contrat de travail et je n'ai pas reçu de salaire non plus. (cette charge incombait à l'assistante qui avait été mandatée pour cela). Dans le cas comme le mien ou mes deux parents sont gravement malades, je peux difficilement compter sur eux. Et mon assistante sociale n'a pas fait ce qu'elle devait.

Est-ce que tu penses qu'un suivi de la part d'un travailleur social aurait pu t'aider ?

Oui mais plutôt de la part d'une personne du CPA. parce qu'il n'y a rien à recommencer niveau confiance (besoin de sécurité). La personne, on l'a connaît déjà, on sait qu'elle peut nous aider parce qu'elle sait comment te parler. Si c'est quelqu'un de nouveau, il y a tout à recommencer, la confiance, si je peux lui parler.

Donc une personne ressource venant du CPA pourrait t'être bénéfique ?

Oui quand-même

Entretien 7 : Mateo - sans emploi
--

Mateo a 18 ans. Après 1 année et demi de placement au CPA. Il choisit la profession de monteur en sanitaire et trouve une place d'apprentissage. Il retourne avec sa maman qui travaille pour subvenir au besoin du foyer familial. Il entretient, avec elle, des relations conflictuelles si bien que, peu après son retour à la maison, sa mère décide de le mettre à la porte. A ce moment, il arrête son apprentissage. Durant cette période, il a squatter l'appartement d'un copain avec lequel il consommait soit de l'alcool, soit du cannabis.

Sans réelle motivation, il a changé de travail et ce, à maintes reprises. (mécanicien, perceur...)

Aujourd'hui, il a rencontré une fille. Le père de celle-ci l'a pris sous son aile. Il est donc à la recherche d'un emploi de gestionnaire en logistique. Pour ce faire, il a passé les tests s'y rapportant. Ainsi, il a aussi pu réintégrer le foyer familial et ses relations à sa mère sont meilleures.

	J	MSP
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	5	5
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	5	4
Travaille de manière méthodique et organisée	5	3
Comprend rapidement les consignes données	3	4
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	5	4
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	5	4
Reste stable sur sa place de travail	5	4
Exprime de la maîtrise de soi (si je reste bloqué sur un truc des fois je pète les plombs)	2	4
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux (Je manque de curiosité, j'essaie pas d'aller plus loin dans les choses)	4	3
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant (je suis pas persévérant)	2	3
Sait faire preuve de questionnement (je pose peu ou pas de questions)	2	3
Respect d'autrui, poli	5	5
Langage (des fois, je me laisse un peu aller, je suis pas toujours adéquat)	3	4
Etat d'esprit, motivation (si j'aime le truc, je suis à fond dedans)	4	4
Responsabilité, autonomie	5	4
Présentation, hygiène	5	3

Etude, niveau scolaire (je suis limite)	3	4
Tenue de travail (vu que je recherche pour gestionnaire de vente, s'il faut que je change de tenue, je le ferai. Je veux dire que s'il faut que j'enlève mes percings, c'est pas un problème.)	5	5
Respect du matériel, ordre, propreté (ordre et propre Un peu moins, je suis un peu bordelique)	2	5
Respect des consignes	5	4
Ponctualité, respect des horaires (ça je mets 4 parce que la plupart du temps je suis à l'heure mais des fois, j'arrive quand-même en retard.)	4	5
Rythme de travail, rendement (si on me demande de faire par exemple une pièce en un certain temps, j'arrive pas. Est-ce que c'est dû à ta position d'apprentis. Pas que ça.)	3	4
Attitude au travail	5	5
Autonomie au travail	5	4

Qu'est-ce que tu as appris au CPA ?

Responsable, ponctualité parce qu'on devait se lever à des heures précise pour pouvoir faire les différentes tâches qui nous étaient demandées.

J'ai aussi un peu appris la maîtrise de moi. Je persévérais pas tellement. Ça manque toujours mais j'ai un peu plus.

Respect des autres et le travail d'équipe. Avant de venir au CPA j'étais assez renfermé. Là, je me suis plus ouvert.

Qu'est-ce qui fait que maintenant tu n'as pas de travail ?

Qu'est-ce qu'il te manque par rapport à ici ?

Est-ce que tu aurais eu besoin d'aide en sortant ?

Non je pense pas, vous avez fait tout ce que vous pouviez pour m'aider.

Qu'est-ce qui fait que ça n'a pas duré sur ta place de travail ?

J'avais soi-disant un mauvais contact avec la clientèle. Je parlais pas tellement, j'étais trop direct.

Tu penses qu'au CPA, tu avais suffisamment travaillé ça ?

oui amplement

Et ta place de mécano

C'est un ami qui m'a engagé donc j'ai pris le boulot. Mais plus j'avancais moins j'aimais ça.

En terme d'orientation professionnelle, tu penses que ça été suffisant ?

oui

Quelles sont les compétences que tu utilises ?

- précis consciencieux
- méthodique, organisé
- esprit d'équipe
- prendre des initiatives
- respect d'autrui
- responsabilité, autonomie
- présentation hygiène
- tenue de travail
- ponctualité, horaires
- attitude positive au travail

Qu'est-ce qui n'est pas nécessaire ?

Si je regarde tout est nécessaire mais à des degrés différents. Celles que j'utilise le moins c'est celles que j'ai notées plus bas. C'est pas qu'elles sont pas nécessaires mais pour l'instant je ne les utilise pas encore.

Est-ce que tu aurais aimé avoir un suivi ? un éducateur qui te suive après ton placement ?

Oui ce serait pas mal. M'aider à régler les problèmes au lieu d'arrêter. Si j'ai un problème se serait bien de pouvoir aller vers quelqu'un pour pouvoir régler la chose.

A la fin du placement, je me suis retrouvé seul. Ma maman travaillait beaucoup et je ne m'entendais pas avec.

Je vivais dans un appartement avec un ami

Maintenant, j'ai une petite amie et son père m'aide beaucoup. Il me pousse à faire les examens pour gestionnaire de vente. Je vais passer les examens en janvier.

Entretien 8 : Yves – sans emploi

Yves a 18 ans, il a été placé durant quatre ans au sein de St.-Raphaël, deux ans au Centre pédagogique et social, une année au Centre de préapprentissage mixte et enfin une année au Foyer des jeunes travailleurs.

Sa situation familiale et problématique. Sa relation aux parents est difficile. Son frère et lui ont été adoptés à leur plus jeune âge. Les parents attendent de leurs deux enfants de la reconnaissance pour les avoir sortis de la misère dans laquelle ils vivaient. Ils sont insatisfait de leur éducation et les accusent d'en avoir manquer avant leur adoption. Hors, le père est peu présent et la mère peine à mettre le cadre. Son retour à la maison est ainsi altéré par sa relation familiale. Il peine à trouver un emploi. Jusqu'à présent il présente des difficultés d'organisation et de mise en œuvre simultanée des compétences acquises.

	J	MSP
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	4	3.5
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	4	3.5
Travaille de manière méthodique et organisée	5	3.5
Comprend rapidement les consignes données	3	4
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	5	4
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	5	3.5
Reste stable sur sa place de travail	3	4
Exprime de la maîtrise de soi	5	4
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	5	3.5
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant	5	3.5
Sait faire preuve de questionnement	5	3.5
Respect d'autrui, poli	5	4.5
Langage	5	4
Etat d'esprit, motivation	3	4
Responsabilité, autonomie	4	4
Présentation, hygiène	5	4
Etude, niveau scolaire	5	3.5
Tenue de travail	4	4.5
Respect du matériel, ordre, propreté	3	4
Respect des consignes	5	4.5
Ponctualité, respect des horaires	5	4
Rythme de travail, rendement	4	4
Attitude au travail	3	4
Autonomie au travail	4	4

Qu'est-ce que tu penses avoir appris au CPA ?

J'ai appris à travailler parce que quand j'ai quitté l'école, je m'en foutais, je ne me rendais pas compte de ce que je devais faire.

Quand je suis venu au CPA, j'ai quand-même appris à avoir un rythme de travail. Avoir plus de motivation. J'ai plus d'autonomie, je fais les choses sans que forcément on me les demande.

Est-ce qu'on peut dire que ça t'a donné une conscience de la réalité ?

Oui bien sûr. Si j'étais resté à la maison, je pense que je saurais toujours pas ce que c'est le travail.

Tu as donc une vision plus concrète ?

Oui, le travail c'était pas mon truc, si j'avais pu rester sur une chaise d'école, je serais resté sur une chaise d'école. Même si je dis que ce foyer il est nul, ça m'a quand-même pas mal aidé.

La ponctualité aussi j'ai appris parce qu'avant même à l'école j'arrivais avec une demi heure de retard.

Sur ma place de travail, je suis arrivé avec deux minutes de retard. Le patron était pas du tout content. Moi, je me disais que c'était que 2 minutes mais j'ai fait le poing dans la poche parce que c'est mon patron. Alors qu'avant j'aurais répondu.

J'ai appris à prendre sur moi.

Est-ce que tu penses que ce que tu as travaillé au CPA, c'était utile y compris pour les compétences dont tu t'es mis une moins bonne appréciation ?

Oui tout est utile mais pour l'instant j'utilise pas encore tout.

Est-ce qu'il y a des choses qui te semblent au contraire inutile dans les exigences du CPA ?

Non, ça m'apprend à être autonome à pouvoir vivre chez toi sans qu'il y ait toujours papa ou maman qui passent derrière. C'est assez réaliste. On t'oblige à faire des choses qui sont nécessaires dans la vie normale. C'est logique pour avoir une hygiène de vie normale. (se brosser les dents, manger, ranger, se changer, se doucher.

Donc, non, je ne trouve pas de truc inutile.

Est-ce qu'il y a des choses qui sont inutiles pour ton travail ? Ou est-ce que tu penses que c'est des bases utiles pour ton travail ?

Oui le fait d'être ordonné me permet d'être ordonné sur ma place de travail. On voit très bien les gens qui font le bordel chez eux ils te donnent l'impression d'être bordélique chez eux.

Donc tu as pu voir une corrélation entre ce que tu as appris au CPA et les exigences du monde professionnel ?

Oui exactement

Est-ce que tu as déjà commencé un apprentissage ou non ?

Non je n'ai jamais commencé un apprentissage. Mais maintenant, j'ai fait un stage de deux mois avant la fin de l'année et le patron m'a proposé de me reprendre en stage dès la fin janvier. Je commence réellement maintenant.

Qu'est-ce qui fait que tu n'as pas eu d'emplois jusqu'à présent ?

Il y a toujours un truc dans chaque stage qui joue pas. Une fois c'est la ponctualité et la fois suivante la ponctualité c'est nickel mais ça peut être l'autonomie. Et la fois suivante, la ponctualité et l'autonomie c'est nickel mais le rangement et l'ordre ça va pas ou le respect de matériel.

Mon dernier patron me demande de réfléchir enfin surtout de savoir ce que je fais de ne pas faire les trucs dans le vide.

Est-ce qu'il demande à ce que tu aies un raisonnement logique ?

Exacte, que je sois logique. Par exemple, pour poser un radiateur, il faut faire les trous par n'importe comment et savoir comment et quels outils on a besoin pour que le travail soit bien fait.

Tu dois être organisé ?

Oui et je dois aussi aimer mon travail pour pouvoir faire ça longtemps.

Tu as encore de la difficulté à mettre tout en œuvre en même temps ?

Voilà, c'est ça ?

Qu'est-ce qui pourrait t'aider à mettre en ordre ça ?

Est-ce qu'un stage de plus longue durée aurait été bénéfique ?

Oui un stage de plus longue durée ça aurait été bien. Les stages que j'ai faits jusqu'à maintenant ça allait pas. Avec un stage plus long je pourrais faire en sorte que ça aille.

Est-ce que tu as besoin de faire ça plus spontanément sans y réfléchir ?

Un stage plus long m'aiderait à moins réfléchir aux choses que je dois faire mais les mettre en pratique plus spontanément.

Est-ce que tu nécessites d'aide ?

Oui, si je trouve une place d'apprentissage, je pense avoir besoin de quelqu'un. Je pense surtout au niveau des cours. Moi, les devoirs j'ai un peu oublié.

Même au niveau du travail si des fois ça va pas, j'aurais quelqu'un à qui en parler.

Qu'est-ce que tu penses de l'idée d'un éducateur ou un MSP qui soit disponible durant 3-6 mois ou 1 année et qui t'aiderait non seulement à intégrer ta profession et les difficultés qui s'y rapportent mais aussi t'aider à réintégrer ton milieu familial ?

Oui ça c'est l'idée. Mon père par exemple, il travaille aussi sur les chantiers et il va me dire de prendre sur moi si j'ai un problème. Alors que moi j'arrive peut-être pas. Avec ma mère je peux discuter mais entre elle et moi et pas avec le patron.

Mise en situation : tu as des soucis avec tes parents et tu peux compter sur tes parents, qu'est-ce que tu en penses ?

Avec mes parents, c'est franchement difficile de trouver des compromis. Parfois ils me disent non et moi j'ai vraiment pas envie de faire comme ils demandent.

J'ai fait longtemps à St.-Raphaël ça n'arrange pas les affaires avec mes parents. Je trouve qu'il y a peu de lien durant la semaine avec la famille, l'institution et moi. Le problème reste le même à la maison. Donc ce serait bien.

Entretien 9 : Alexandre – sans emploi

Alexandre à 17 ans. Il vit chez ses parents. Sa relation à la famille est conflictuelle. Il vit une situation de rejet où sa maman le met souvent à la porte puis le récupère. Après un an de placement, il cumule toujours les petits délits tels que : vol, déprédation de matériel etc.

Il le dit lui-même, il manque de maturité pour trouver un travail et surtout il craint ne pas pouvoir compter sur le soutien de ses parents. Il dit : « je préfère quitter mon travail plutôt que demander de l'aide à mes parents »

	J	MSP	
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	3	3	
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	3	3	
Travaille de manière méthodique et organisée	3	3	
Comprend rapidement les consignes données	5	3	
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	4	3.5	
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	5	3.5	
Reste stable sur sa place de travail	2	3.5	
Exprime de la maîtrise de soi	3	3	
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	3	3	
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant	4	3	
Sait faire preuve de questionnement	5	4	
Respect d'autrui, poli	5	3.5	
Langage	3	3	
Etat d'esprit, motivation	4	3	
Responsabilité, autonomie	4	3	
Présentation, hygiène	5	4	
Etude, niveau scolaire	5	4	
Tenue de travail	5	4.5	
Respect du matériel, ordre, propreté	3	3.5	
Respect des consignes	3	3.5	
Ponctualité, respect des horaires	5	3.5	
Rythme de travail, rendement	3	3	
Attitude au travail	4	3.5	
Autonomie au travail		3,5	

Qu'est-ce que tu as appris au CPA en tant que compétences ?

Pas faire le con. Apprendre à me contrôler, retenir un peu mes nerfs. Et me mettre un peu dans le truc du travail, un peu dans le bain.

Donc apprendre les gestes qui sont nécessaires à ton métier ?

Voilà

Quelles sont les compétences que tu utilises ?

Je suis tout le temps à l'heure.

Après plusieurs stage, j'ai appris : tu écoutes, tu fais et tu fermes ta gueule !

Maintenant je suis comme ça, je fais ce qu'on me demande.

Tu penses que cela est nécessaire pour maintenir une place de travail ?

Oui si l'apprenti et toujours en train de dire moi ça me fait chier de faire ça. Le patron il va forcément dire au bout d'un moment, la porte elle est juste là.

Est-ce que tu penses que le CPA est en accord avec les exigences extérieures ?

Oui.

Tu ne penses pas qu'il ait des choses inutiles ou qui sont trop sévère ?

Non je pense pas. Je critique souvent le règlement. Mais je suis d'accord. J'ai vu que c'était à peu près le même style. Quand on te demande de faire quelque chose tu le fais sinon tu as des mauvais points sur l'extérieur, c'est la même chose.

Est-ce qu'il y a des choses utiles ici mais qui te semblent inutiles sur ta place de travail ?

Non, je pense pas.

Le fait de ranger ta chambre par exemple ?

Ça m'aide à avoir de l'ordre à l'atelier par exemple. Si t'es ordonné dans ta chambre t'es ordonné partout.

Donc tu vois une corrélation entre la vie d'internat et la vie extérieure ?

J'ai appris des choses que je vais pouvoir utiliser sur ma place de travail.

Est-ce qu'il y a des compétences qui te manquent par rapport à ta profession ?

Il y a des trucs pourquoi j'ai toujours de la peine. Il faut que je refasse mes muscles. Il me manque de la force physique.

De la force physique ou de l'endurance ou les deux ?

Les deux. Quand je dois porter des carreaux qui sont assez lourd, je fais une matinée pour décharger une camionnette alors que je devrais le faire en une heure, une heure et demie.

Quels sont tes envies ?

Trouver une place de travail.

Qu'est-ce qui fait que tu n'as pas trouvé de place ?

En faite, je crois que je suis trop immature. Je suis un vrai gamin. Sérieusement, l'année dernière quand on me disait un truc, je disais tout de suite ; « va te faire foutre »

Maintenant c'est plus : « oui monsieur, je fais monsieur »

Tu m'as expliqué tout à l'heure que la notion professionnelle n'était pas claire pour toi ?

Mais maintenant justement ce n'est plus le cas.

Qu'est-ce que tu penses de l'idée d'un éducateur ou un MSP qui soit disponible durant 3-6 mois ou 1 année et qui t'aiderait non seulement à intégrer ta profession et les difficultés qui s'y rapportent mais aussi t'aider à réintégrer ton milieu familial ?

Ce serait pas mal d'avoir un coup de main comme celui là.

Est-ce que pour cela, tu pourrais compter sur tes parents ?

Non, je pourrais pas. Mes parents me diraient de me débrouiller tout seul si j'ai des problèmes avec mon patron.

Des fois je sais que j'ai du mal à me contrôler et j'ai envie de répondre : « va te faire enculer ». Demander à mes parents de l'aide, c'est impossible, je préfère quitter ma place de travail avant de péter les plombs.

Est-ce que le faite que ce soit difficile avec tes parents, ça peut avoir une incidence sur ta profession ?

Non parce que la famille et le boulot, il faut pas mélanger.

Qu'est-ce qui pourrait t'aider à trouver un emploi stable ?

Est-ce que tu es prêt, tu parlais tout à l'heure de maturité, de force physique ?

J'ai fais différent stage et je pense que maintenant oui, j'y arriverais. J'ai pris conscience il a peu de temps qu'il fallait que je bouge et que je grandisse.

Est-ce qu'un stage plus long aurait pu t'aider à acquérir ces manques ?

Oui définitivement. Là, je viens de faire un mois chez X et il m'a proposé de rester quelque temps en stage.

Dans le but de signer un contrat ?

Non, je crois qu'il veut engager d'autres apprentis puisqu'avec les siens ça ne se passe pas trop bien. Mais c'est quand-même en vue d'un apprentissage. C'est mieux de travailler.

Entretien 10 : Marilynne – sans emploi

Marilynne a 17 ans, elle a été placée dans une nouvelle institution. Elle est dans l'impossibilité de regagner son foyer familial. En effet, sa maman s'est mariée et a eu des enfants avec un nouvel homme. Celui-ci est alcoolique et refuse que sa belle-fille entre à la maison. Il exprime avoir refait une nouvelle vie, sans elle. Laura voit rarement sa mère qui semble impuissante face à son mari.

Elle peine à s'accepter telle qu'elle est et a des troubles alimentaires important. (anorexie) A ce jour elle a été intégrée dans un centre adapté à sa problématique. Elle est donc dans l'impossibilité physique et psychique de trouver du travail dans la profession voulue.

	J	MSP
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	5	3.5
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	5	4
Travaille de manière méthodique et organisée	3	3.5
Comprend rapidement les consignes données	5	3.5
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	5	3.5
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	5	4
Reste stable sur sa place de travail	5	4.5
Exprime de la maîtrise de soi	5	4.5
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	5	3
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant	5	3.5
Sait faire preuve de questionnement	5	3
Respect d'autrui, poli	5	5
Langage	5	4.5
Etat d'esprit, motivation	5	3
Responsabilité, autonomie	5	3.5
Présentation, hygiène	5	4
Etude, niveau scolaire	5	4
Tenue de travail	4	5
Respect du matériel, ordre, propreté	5	5
Respect des consignes	5	4.5
Ponctualité, respect des horaires	5	4.5
Rythme de travail, rendement	3	3
Attitude au travail	5	4
Autonomie au travail	5	4

Qu'est-ce que tu as appris comme compétences au CPA ?

D'arriver à l'heure, ça c'est important, travailler comme il le faut avec les autres sans déranger tout le monde.

Qu'est-ce que tu penses avoir amélioré au CPA ? Quelque chose qu'il te manquait peut-être ?

La ponctualité

Qu'est-ce qu'il te manque pour toi et la profession que tu as choisie ?

Moi, j'aimerais bien travailler avec des enfants et ça me manque

Si je comprends bien tu aimerais faire plus de stage ?

Oui

Tu es donc déterminée pour ton orientation professionnelle ?

Oui

Qu'est-ce qui pourrait t'aider pour aller faire un stage maintenant ?

Je sais pas

Qu'est-ce qui te manque pour aller faire ce stage ?

C'est dur de trouver de la place.

Est-ce que tu as déjà fait ces démarches seules ?

Oui

Mais est-ce que tu préférerais avoir quelqu'un qui t'aide à faire ces démarches ?

Oui pour me montrer si c'est bien ou pas, pour être sûr.

Qu'est-ce qui te semble utile dans ses compétences qui sont listées mais que tu n'utilises pas ?

La ponctualité

Manque d'organisation

De quoi tu aurais besoin pour ces deux compétences que tu n'utilises pas ou peu ?

Pour la ponctualité, d'avoir quelqu'un derrière moi qui m'aide

Pour le travail de manière méthodique, je dois apprendre moi-même et mettre en pratique

Donc un appui pour toi serait nécessaire ?

Surtout là parce que c'est quelque chose qui me motive peu

Est-ce qu'il y a des compétences qui te semblent inutiles ?

Non

Est-ce que tu sens qu'il y a des personnes sur qui tu peux compter ?

A peu près tous les éducateurs.

Durant le transfert CPA à une autre institution, tu penses que tu aurais eu besoin d'une personne qui t'aide à ce transfert ?

J'ai eu ma tutrice qui a été très présente. Je peux lui téléphoner quand je veux. Je peux vraiment compter sur elle.

Tu vas quitter le centre à la fin de cette année scolaire.

Oui

Qu'est-ce que tu veux faire ?

Retourner chez moi

Est-ce que tu penses que tu vas pouvoir tenir tes engagements au vu des difficultés rencontrées avec ton beau-père notamment ?

Oui je pense parce que je quitte en ayant un travail

Est-ce que tu peux compter sur ta tutrice en cas de coup dur ?

Je peux pas compter sur ma famille donc sur elle oui

Donc un appui extérieur pourrait être quelque chose bien pour toi pour t'aider à réintégrer ta famille et poursuivre sur ta place de travail ?

Oui

Est-ce que tu avais une place d'apprentissage à ta sortie du CPA ?

J'ai trouvé du boulot, n'importe lequel. Ça me permettait de partir.

Qu'est-ce qui fait que tu n'as pas gardé ta place ?

L'ambiance ne me plaisait pas, le boulot non plus. Et je manquais de soutien.

Qu'est-ce qu'il te manque pour ta profession ?

- 1 jeune être structuré (mettre en œuvre tout en même temps)
- 1 jeune manque de motivation
- 2 jeunes manque de base spécifiques au métier choisi (informatique)
- 1 jeune force physique
- 1 jeune manque de rythme
- 3 jeunes rien qui manque

- 6 jeunes manque de soutien
 - manque de soutien à la sortie du CPA
 - Soutien familial « le placement n'a pas arrangé les affaires avec mes parents
 - manque de soutien dans la recherche de place 2x
 - retour à la famille
 - « je ne peux compter que sur moi-même

- 2 jeunes manque de cadre

- 2 jeunes niveau scolaire

Qu'est-ce qu'il te manque pour remédier à ces lacunes ?

- 5 jeunes nécessitent d'un soutien scolaire
- 2 jeunes auraient voulu bénéficier de plus de stage
- 1 jeune aide administrative
- 1 jeune nécessite une meilleure orientation
- 1 jeune nécessite d'une formation d'informatique
- 1 jeune doit développer force physique (rythme de travail)

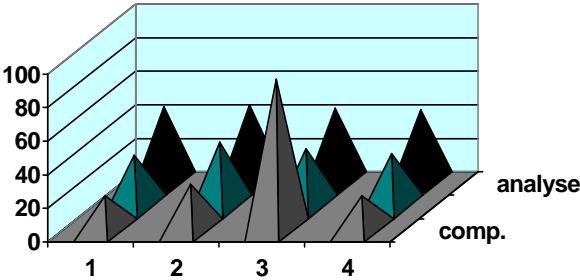
De quoi tu as besoins pour pouvoir plus ou mieux appliquer les compétences acquises ?

- a. *Quels appuis pourraient être fournis ?*
 - i. *Est-ce qu'un stage plus long aurait pu t'aider ?*
 - ii. *Est-ce qu'un suivi aurait pu t'aider ?*
(personnes ressources)
 - iii. *Est-ce que tu peux compter sur ton entourage (famille) ?*

- 10 jeunes rencontrent des problèmes quant au soutien familial
 - 7 jeunes désirent l'aide d'un éducateur pour un suivi post CPA
 - 2 jeunes désirent un soutien d'une personne extérieure à l'institution
 - 1 jeune ne désire aucune aide

Tableaux				
Analyse				
		Evaluations		
			Compétences	

ett



Graphiques

Tableau 1 : Liste des compétences pour interviews

Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes			
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux			
Travaille de manière méthodique et organisée			
Comprend rapidement les consignes données			
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique			
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation			
Reste stable sur sa place de travail			
Exprime de la maîtrise de soi			
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux			
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant			
Sait faire preuve de questionnement			
Respect d'autrui, poli			
Langage			
Etat d'esprit, motivation			
Responsabilité, autonomie			
Présentation, hygiène			
Etude, niveau scolaire			
Tenue de travail			
Respect du matériel, ordre, propreté			
Respect des consignes			
Ponctualité, respect des horaires			
Rythme de travail, rendement			
Attitude au travail			
Autonomie au travail			

Tableau 2 : Classement des compétences indispensables à l'engagement d'apprenants

	Employé de commune	Mécanicien auto	Mécanicien auto	Vendeur textile	Vendeur chaussures	Boulangier Pâtissier	Cuisinier	Menuisier	Electricien	Plâtrier Peintre	Serveuse	Total
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions corrects	4	2	2	5	10	3	2	2	6	1	1	38
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux	1	1	1	3	6	1	1	2	1	1	2	20
Travaille de manière méthodique et organisée	1	1	1	2	8	3	1	1	2	1	1	22
Comprend rapidement les consignes données	2	1	1	3	7	3	1	2	3	3	1	27
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique	4	1	1	10	7	3	1	2	1	3	1	34
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation	1	1	1	2	1	2	1	1	5	1	1	17
Reste stable sur sa place de travail	2	2	2	9	1	1	1	1	2	3	2	26
Exprime de la maîtrise de soi	3	1	1	5	5	3	1	2	2	2	1	26
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	3	1	1	3	4	3	1	2	3	2	1	24
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant	4	3	1	10	9	3	1	2	2	1	1	37
Fait preuve de questionnement	6	1	2	3	3	2	1	3	2	4	2	29
Respect d'autrui, poli	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	13
Langage	4	2	1	4	3	1	2	1	4	3	2	27
Etat d'esprit, motivation	2	1	1	10	2	1	1	1	3	2	1	25
Responsabilité, autonomie	5	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	20
Présentation, hygiène	3	1	1	4	2	1	1	1	5	4	1	24
Etude, niveau scolaire	7	3	2	6	5	5	2	3	2	4	2	41
Tenue de travail	3	1	1	3	3	1	1	1	4	1	1	20
Respect du matériel, ordre, propreté	3	1	1	7	2	1	1	1	2	1	1	21
Respect des consignes	2	1	1	2	5	1	1	1	1	1	1	17
Ponctualité, respect des horaires	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	12
Rythme de travail, rendement	2	1	2	10	3	5	1	2	3	1	1	31
Attitude au travail	2	2	1	4	2	2	1	1	3	2	1	21
Autonomie au travail	4	2	1	1	4	3	2	2	2	1	1	23

Tableau 3 : Tableau des compétences énumérées spontanément par les employeurs

	Employé de commune	Mécanicien auto 1	Mécanicien auto 2	Menuisier	Plâtrier - peintre	Cuisinier	Serveuse	Vendeuse-chaussures	Vendeur en textile	Boulangier-Pâtissier
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions correctes	Minutieux									
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux			Manuel		Manuel					Manuel+ Précis dans ses réalisations
Travaille de manière méthodique et organisée										
Comprend rapidement les consignes données										
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique										
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation						Disponibilité	Contact facile Flexibilité	Contact à la clientèle		
Reste stable sur sa place de travail										
Exprime de la maîtrise de soi				Patience					Patience	
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux	initiative	Esprit d'initiative	Curiosité							

[illegible]

Tableau 4 : Catégorisation des compétences travaillées au CPA

Nom
Comportements au travail
Capacités intellectuelles
Attitudes au travail
Autonomie personnelle
Rendement au travail

COMPORTEMENT AU TRAVAIL
Respect d'autrui, poli
Tenue de travail
Respect des consignes
Ponctualité, respect des horaires
Exprime de la maîtrise de soi
Langage
CAPACITES INTELLECTUELLES
Comprend rapidement les consignes données
Etude, niveau scolaire
Est capable de suivre le fil d'un raisonnement logique
ATTITUDES AU TRAVAIL
Reste stable sur sa place de travail
Présentation, hygiène
Fait preuve d'un bon esprit d'équipe, adaptation
Respect du matériel, ordre, propreté
Démontre de l'endurance dans ses efforts sur le long terme, persévérant
Etat d'esprit, motivation
Attitude au travail
AUTONOMIE AU TRAVAIL
Autonomie au travail
Sait faire preuve de questionnement
Responsabilité, autonomie
Prend des initiatives à bon escient, intéressé, curieux
RENDEMENT AU TRAVAIL
Travaille de manière méthodique et organisée
Se montre précis dans ses réalisations, consciencieux
Rythme de travail, rendement
Adopte, à l'établi et dans ses efforts, des positions corrects

Tableau 5 : Situations et contenu du coaching

	Gérer des difficultés Résoudre des problèmes	Développer Innover
Connaissance de soi	Manque de confiance en soi	Nouvelles activités... Utiliser, développer son potentiel. Quelles initiatives prendre et comment ? Se préparer à une transition : de travail, d'âge, de lieu
Relations interpersonnelles Communications	Conflit avec un collègue Crainte de prendre la parole en public	Elargir un réseau de coopération Améliorer le fonctionnement de réunions
Organisation du travail personnel, du temps	Manque de priorités Déséquilibre entre vie professionnelle et personnelle Résistance au stress	Se préparer à : Diminuer son temps de travail Changer ses priorités
Méthodologies de résolution de problèmes, de gestion de projets	Indécision Manque de créativité Brûler les étapes	Utiliser davantage la pensée systémique Anticiper Lancer un projet
Management	Objectifs peu clairs Délégation faible Evaluation des collaborateurs mal vécue	Connaître l'impact de son style sur les collaborateurs Accueillir une nouvelle équipe Déterminer de nouveaux objectifs Se préparer à coacher un collaborateur.

Graphique 1 : Opinion des collaborateurs chargés de la formation sur l'utilité des 24 compétences travaillées au CPA

Compétences	Points
1	38
2	20
3	22
4	27
5	34
6	17
7	26
8	26
9	24
10	37
11	29
12	13
13	27
14	25
15	20
16	24
17	41
18	20
19	21
20	17
21	12
22	31
23	21
24	23

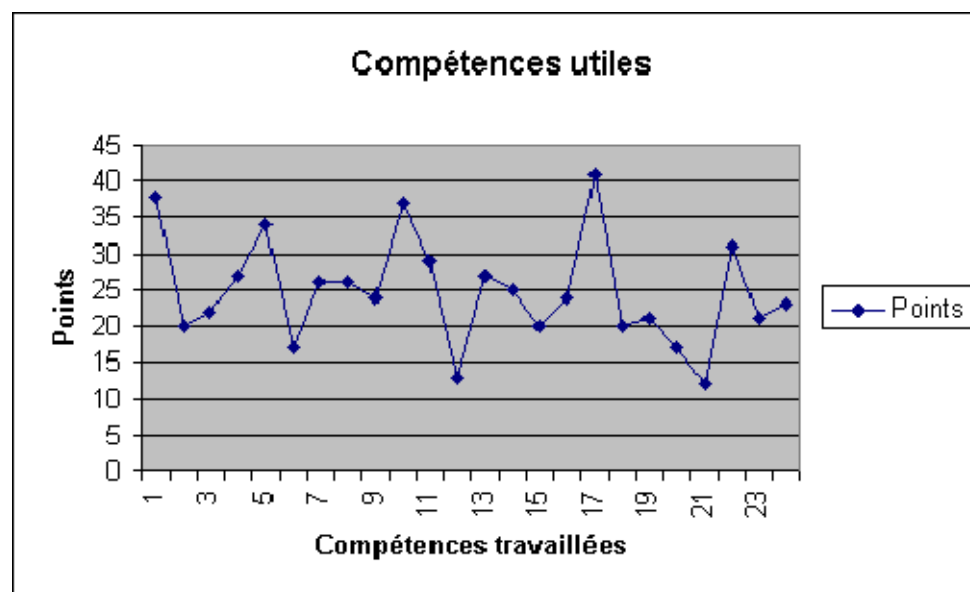


Tableau d'analyse 1 : compétences manifestées au CPA par les jeunes selon les MSP

Type de compétence	Score	Intervalle
Comportements au travail	20.38	19.14
Capacité intellectuelle	19.42	18.59
Attitude au travail	18.14	17.12
Autonomie personnelle	17.44	16.87
Savoir-faire professionnel	16.81	18.0

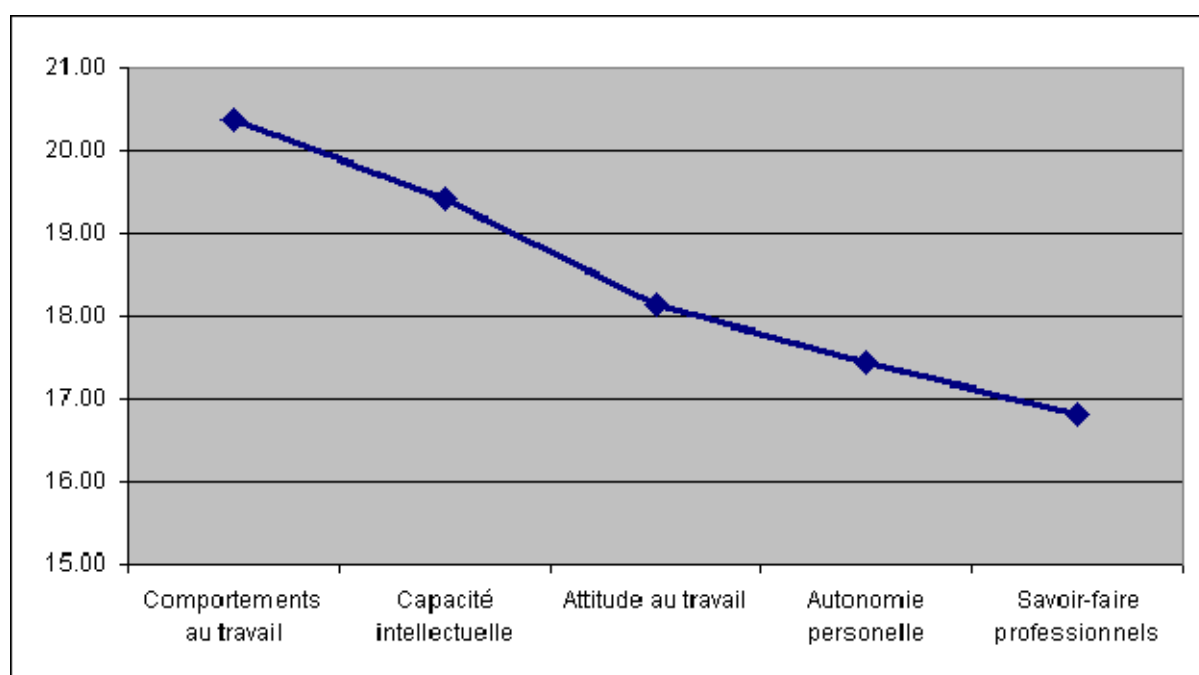


Tableau d'analyse 2 : compétences repérées par les collaborateurs chargés de la formation

Type de compétence	Score
Comportements au travail	21.17
Capacité intellectuelle	18.33
Attitude au travail	21.21
Autonomie personnelle	19.13
Rendement au travail	18.00

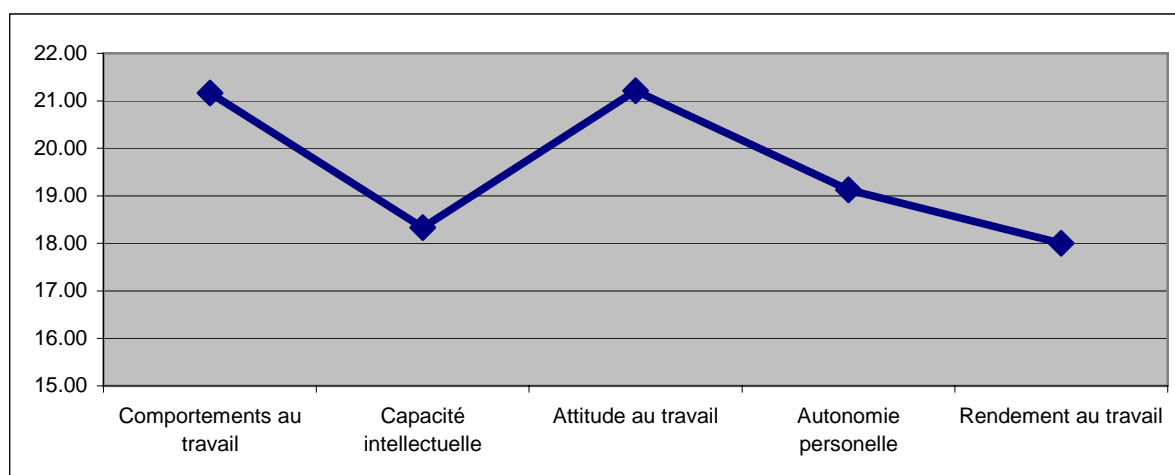


Tableau d'analyse 3 : compétences évaluées par les jeunes

Type de compétence	Score	Intervalle
Comportements au travail	22.17	21.23
Capacité intellectuelle	20.08	19.08
Attitude au travail	22.29	21.48
Autonomie personnelle	23.00	22.36
Savoir-faire professionnels	20.00	20.3

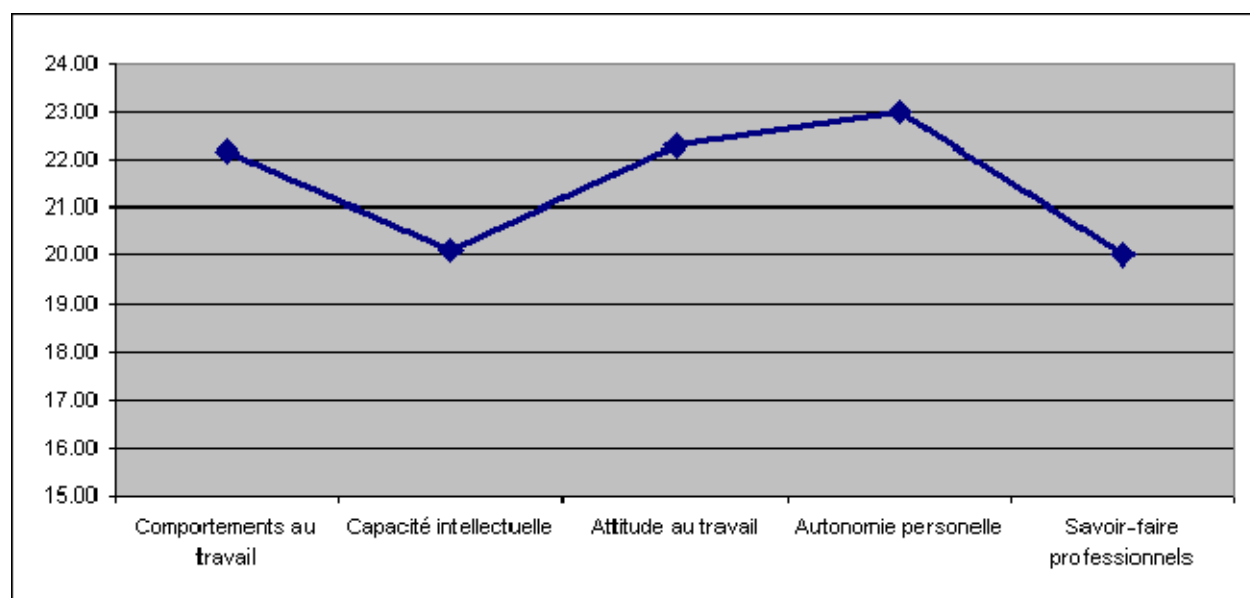
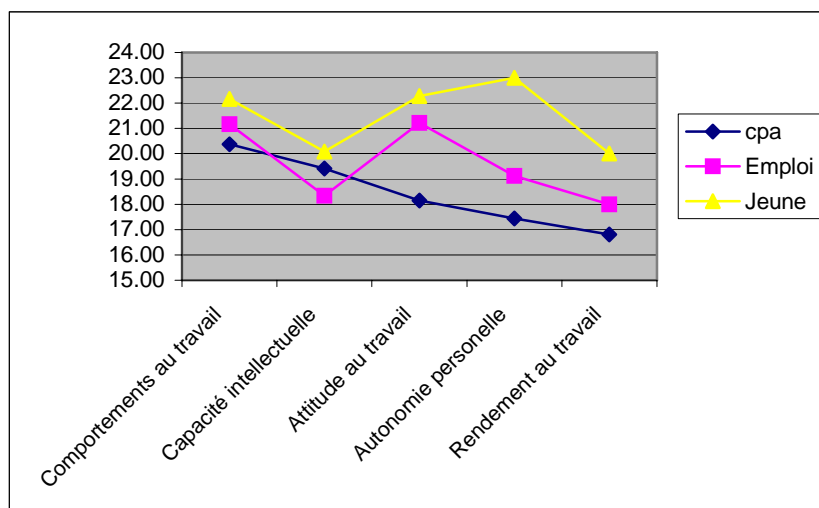


Tableau d'analyse 4 : Comparaison des évaluations des MSP, de jeunes et des chargés de la formation pratique.

Type de compétence	Cpa	Emploi	Jeune
Comportements au travail	20.38	21.17	22.17
Capacité intellectuelle	19.42	18.33	20.08
Attitude au travail	18.14	21.21	22.29
Autonomie personnelle	17.44	19.13	23.00
Rendement au travail	16.81	18.00	20.00
	18.44	19.57	21.51





A u t o r i s a t i o n

Karine Stark
Ch. de la Pavva
1965 Savièse

Savièse, le 16 septembre 2005

Monsieur le Directeur
Patrice Mabillard
Institut St-Raphaël
1971 Champlan

Travail de mémoire

Monsieur le Directeur,

Par la présente, je demande votre aval concernant mon travail de recherche. En effet, j'aspire à une investigation auprès de jeunes ayant quitté le CPA. Celle-ci se base sur la question suivante :

Quelles sont les compétences travaillées au CPA qui sont mises en œuvre par les jeunes dans leur pratique professionnelle ?

Pour se faire, je désire contacter une dizaine de jeunes. A l'aide d'une liste de compétences établies préalablement avec l'institut Saint-Raphaël et divers patrons, j'aimerais interviewer ces jeunes et leur responsable de formation. Je pourrais alors confronter l'évaluation de ces deux. Ceci me permettra d'analyser les facteurs influençant ou non le transfert des compétences.

Ainsi, il m'est nécessaire d'avoir accès aux adresses des jeunes ayant quitté le CPA.

Il est bien entendu que les données récoltées resteront anonymes et seront détruites, après le travail effectué.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma parfaite considération.

Karine Stark

Correspondance



Karine Stark- Blanc
Ch. de la Pavva
1965 Savièse

Savièse, le 10 octobre 2005

Travail de mémoire

Monsieur,

Par la présente, je demande votre collaboration concernant mon travail de recherche. En effet, j'aspire à une investigation auprès de jeunes ayant quitté le CPA.

Pour se faire, j'ai besoin de votre appui. A l'aide d'une liste de compétences établies préalablement, j'aimerais vous interviewer ainsi que votre responsable de formation. Ceci me permettra d'analyser les facteurs influençant ou non le transfert des compétences.

Après réception de cette lettre, je vous contacterai par téléphone afin que vous me donniez ou non votre aval concernant votre participation à mon projet.

En cas de modification de votre numéro de téléphone, pouvez-vous me contacter au 079 402 89 62.

Il est bien entendu que les données récoltées resteront anonymes et seront détruites, après le travail effectué.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de ma parfaite considération.

Karine Stark - Blanc